

RESUMO LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Conteúdo

1. Relações de Trabalho	pag. 02
2. Contrato Individual de Trabalho	pag. 04
3. Contratos Especiais de Trabalho	pag. 09
4. Jornada de Trabalho	pag. 14
5. Normas Especiais de Tutela do Trabalho	pag. 19
6. Férias	pag. 24
7. Remuneração e Salário	pag. 28
8. Normas Complementares de Proteção ao Trabalhador	pag. 35
9. Salário – Família	pag. 36
10. Seguro – Desemprego	pag. 37
11. PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador	pag. 37
12. FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	pag. 38
13. Estabilidade e garantia de emprego	pag. 39
14. Segurança e Medicina no Trabalho	pag. 41
15. Rescisão Contratual	pag. 45
16. Direito Coletivo do Trabalho	pag. 51
17. Justiça do Trabalho	pag. 55
18. Processo Judiciário Trabalhista	pag. 59
19. Ministério Público do Trabalho	pag. 71
20. Direito Internacional do Trabalho	pag. 74
21. Contrato de Trabalho por Tempo Determinado	pag. 77
22. Microempresa e Empresa de Pequeno Porte	pag. 79
23. Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados	pag. 80

Alexandre José Granzotto

RESUMÃO - LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1. RELAÇÕES DE TRABALHO

- Só existe uma relação de emprego quando alguns requisitos são preenchidos, de acordo com a Legislação (artigos 2º e 3º, da CLT).

EMPREGADOR: É a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

- Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os **PROFISSIONAIS LIBERAIS**, as **INSTITUIÇÕES DE BENEFICÊNCIA**, as **ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS** ou outras instituições sem fins lucrativos, **que admitirem trabalhadores como empregados.**

EMPREGADO: toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência deste e mediante salário.**

- Assim, o **EMPREGADO** é o SUJEITO que presta serviços ao **EMPREGADOR** com:

P **Pessoalidade** (não pode se fazer substituir por pessoa estranha à empresa)
O **Onerosidade** (o trabalho é realizado em troca de um pagamento)
N **Não**
E **Eventualidade** (deve haver **habitualidade**)
S **Subordinação Jurídica** (recebe ordens de seu empregador)

- **EMPREGADOR** nada mais é do que aquele que:

A **Admite** o empregado
D **Dirige** a prestação pessoal de serviços
A **Assalaria** o empregado

- ***“Toda relação de emprego é uma relação de Trabalho, mas nem toda relação de Trabalho é uma relação de Emprego”***

Grupo Econômico → Sempre que uma ou mais empresas tendo, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, **solidariamente responsáveis** à empresa principal e cada uma das subordinadas.

- Se o responsável solidário não participou da relação processual como reclamado, não pode ser sujeito passivo na execução;
- A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS:

- ➔ **é obrigatória** para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.
- ➔ A **CTPS** será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, **pelo trabalhador ao empregador que o admitir**, o qual terá o **prazo de 48 horas para nela anotar**, especificamente, **a data de admissão, a remuneração e as condições especiais**, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico;
 - As anotações concernentes à **remuneração** devem **especificar o salário**, qualquer que seja sua forma e pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.
 - As anotações na **CTPS** serão feitas:
 - a) na data-base;
 - b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
 - c) no caso de rescisão contratual; ou
 - d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.
 - A falta de cumprimento pelo empregador do disposto acarretará a lavratura do auto de infração,
 - **É vedado ao empregador EFETUAR ANOTAÇÕES DESABONADORAS** à conduta do empregado em sua **CTPS**;
 - Os **acidentes do trabalho SERÃO OBRIGATORIAMENTE ANOTADOS** pelo **INSS** na carteira do acidentado.

LIVROS DE REGISTRO DE EMPREGADOS:

- ➔ Em todas as atividades **será obrigatório para o empregador** o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico;
 - A empresa que **mantiver empregado não registrado**, incorrerá **na multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor-de-referência regional, por empregado não registrado**, acrescido de igual valor em cada reincidência.

2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

→ É o acordo referente à relação de emprego entre **EMPREGADOR** e **EMPREGADO**.

2.1. NATUREZA JURÍDICA

→ As **autoridades administrativas** e a **Justiça do Trabalho**, na falta de disposições legais ou contratuais, **decidirão**, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e **outros princípios e normas gerais de direito**, principalmente do **direito do trabalho**, e, **ainda, de acordo com os usos e costumes**, o **direito comparado**, MAS SEMPRE DE MANEIRA QUE NENHUM INTERESSE DE CLASSE OU PARTICULAR PREVALEÇA SOBRE O INTERESSE PÚBLICO.

- O **direito comum** será **fonte subsidiária do direito do trabalho**, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.
- Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na **CLT**;
- O **direito de ação** quanto a **créditos resultantes das relações de trabalho** **PRESCREVE**:
 - I - em **5 anos** para o **trabalhador urbano**, ATÉ O LIMITE de **2 anos após a extinção do contrato**;
 - II - em **2 anos**, **após a extinção do contrato de trabalho**, para o **trabalhador rural**.

Conteúdo do Contrato de Trabalho: As cláusulas contratuais são de livre estipulação entre as partes, **desde que não contravenham**

aquilo que está na Lei e nos instrumentos normativos.

Fontes do Direito do Trabalho

Fontes Formais →

formas de exteriorização do direito;

Heterônomas: ***impostas por agente externo*** (CF, Leis, Acordos, Decretos, Costumes, convenções, contratos de trabalho, sentenças normativas, regulamentos de empresas)

Autônomas: *pactuadas pelas partes*

Integração: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Hierarquia: *Princípio da norma mais favorável ao empregado*

Fontes Materiais → fatores que ocasionaram o surgimento das normas;

2.2. FORMALIDADES DO CONTRATO

Pressupostos para validade da contratação: Um contrato de trabalho só é válido se obedecer aos seguintes pressupostos:

- C** Capacidade do Empregado (agente)
- O** Objeto Lícito
- F** Formalidade exigida por Lei

CAPACIDADE: *mesmo ausente a capacidade do empregado, os salários serão devidos.*

- proibição de trabalho para crianças **MENORES DE 14 ANOS**;
- de 14 a 16 anos - **APRENDIZ**;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre p/ **MENORES DE 18 ANOS**;
- trabalho noturno: adicional noturno = + 20 % s/ salário contribuição
- trabalho perigoso: adicional periculosidade = + 30 % s/ sal. Contribuição (**IN-EX-EL** = **IN**flamável / **EX**plosivo / **EL**etricidade)
- trabalho insalubre: adicional insalubridade → máxima = + 40 %; média = + 30 %; mínima = + 10 % s/ Salário Mínimo

Obs.: Se o empregador oferecer os equipamentos de segurança que eliminem a insalubridade e/ou a periculosidade, os adicionais referidos serão eliminados. **Cessado o risco, cessa o direito adicional.**

OBJETO LÍCITO: Se o objeto do emprego (*ex. Jogo do Bicho*) for **ILÍCITO**, o contrato será **NULO**. Entretanto, **os salários serão devidos**. No caso de **atividade proibida** (*Ex. Policial Militar trabalhando como Segurança Particular*) **o contrato de trabalho será válido** mas o PM poderá sofrer penalidade disciplinar.

FORMALIDADE: *Ex.: Contratação de servidor público sem a prévia aprovação em Concurso Público.* O Contrato será **NULO**, conferindo ao trabalhador somente os salários proporcionais pelo tempo de serviço prestado, de acordo com o salário-mínimo.

2.3. CLASSIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quanto à Forma: Expresso ou Tácito

Expresso - Contrato escrito ou verbal; é realizado quando existe a vontade **EXPRESSA** de contratação; é necessária a anotação na **CTPS** para que não exista a multa;

Tácito - é **quando não existe a vontade** manifesta de contratar alguém, mas o empregado vai ficando, vai ficando, até que se configure uma relação de trabalho.

2.4. DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

→ Em regra, os **contratos de Trabalho** são **realizados por prazo indeterminado**.

Quanto ao Prazo de Duração: Indeterminado ou Determinado

Indeterminado - é a **Regra**;

Determinado - existem 3 hipóteses. Para ser válido o contrato, o mesmo precisa ser **expresso e por escrito**. O prazo de duração do contrato é de **2 (dois) anos**, exceto para **o contrato de experiência** que é de **90 dias**.

- **serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;** *Ex.: empresa que fabrica produtos sazonais: fogos, ovos de páscoa, natal etc.*
- **atividades empresariais de caráter transitório.** *Ex.: substituição de empregados em férias;*

- **contrato de experiência.** O contrato tem duração é de **90 dias** (não 3 meses)

2.5. ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Para ser considerada **LÍCITA** - deve preencher 2 requisitos básicos;
 - a) **mútuo consentimento** - empregado e empregador;
 - b) **inexistência de prejuízo ao empregado**
 - Em algumas situações poderão ocorrer pequenas alterações, promovidas pelo empregador, mesmo sem a anuência do empregado (*juz variandi*).
 - Ex.:
 - Transferência do empregado do horário noturno p/ o horário diurno;
 - Reversão de empregado que ocupa cargo de gerência p/ outro cargo efetivo;
 - Transferência – elencados no art. 469, CLT;
 - Alteração por força externa – redução salarial decorrente de negociação coletiva (art. 7º, VI da CF).

TRANSFERÊNCIA (art. 469 e 470 da CLT) →

- é a alteração do local da prestação de serviços que acarreta a mudança no domicílio do empregado;
- **É PROIBIDA sem a anuência do empregado** (caput do art. 469);

Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º. Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º. Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar o contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Art. 470. *As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.*

- Se não houver comprovação da necessidade do serviço (motivo da transferência), a transferência será presumida **ABUSIVA**.

2.6. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- é a *cessação temporária* **TOTAL** do contrato de trabalho
 - não há prestação de serviços;
 - não há pagamento de salários;

Obs.: Casos em que o **Contrato de Trabalho é SUSPENSO**

- licença não remunerada;
- auxílio-doença (após os 15 dias de afastamento);
- suspensão disciplinar;
- aposentadoria provisória;
- suspensão para inquérito do estável;
- exercício de cargo público não obrigatório;
- participação em greves, sem salários;
- desempenho de cargo sindical, se houver afastamento;
- participação em curso de qualificação profissional;
- ocupante de cargo de diretor de S/A.

2.7. INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- é a *cessação temporária* **PARCIAL** do contrato de trabalho
 - não há prestação de serviços;
 - há pagamento de salários;

Obs.: Casos em que o **Contrato de Trabalho é INTERROMPIDO**

- domingos e feriados, se o empregado trabalhou durante a semana;
- férias;
- hipótese de ausências legais elencadas no artigo 473 da CLT;
- licença paternidade;
- ausências consideradas justificadas pelo empregador;
- ausência no caso de aborto;
- doença e acidente de trabalho nos primeiros 15 dias de afastamento;
- aviso prévio indenizado;
- afastamento para inquérito por motivo de segurança nacional;
- ausência por trabalho nas eleições;

2.8. TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. **por decisão do empregador:** com justa causa, sem justa causa, aposentadoria;
2. **por decisão do empregado:** pedido de demissão, rescisão indireta, aposentadoria;
3. **por desaparecimento de uma das partes:** morte do empregador, extinção da empresa, morte do empregado;
4. **por culpa recíproca;**
5. **por advento do termo do contrato:** quando o contrato for por tempo determinado;
6. **por motivo de força-maior;**

3. CONTRATOS ESPECIAIS DE TRABALHO

Análise de algumas relações de trabalho características:

3.1. TRABALHO RURAL (Lei nº 5.889/73)

- **EMPREGADO RURAL** é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, **presta serviços de natureza não eventual a empregador rural**, sob a dependência deste e mediante salário.
- **EMPREGADOR RURAL** é a pessoa física ou jurídica, **proprietário ou não**, que **explora atividade agro-econômica**, em **caráter permanente ou temporário**, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

INTRA-JORNADA: jornada superior a 4 hs até 6 hs - **15 minutos** de descanso
jornada superior a 8 hs - **1 h (mínimo) a 2 hs**
(máximo)

- não se computando este intervalo na duração do trabalho

INTER-JORNADA: Entre duas jornadas de trabalho haverá um **período mínimo de 11 horas** consecutivas para descanso.

JORNADA NOTURNA: considera-se **trabalho noturno**

na lavoura: entre as **21 horas** de um dia e as **5 horas** do dia seguinte

na atividade pecuária: entre as **20 horas** de um dia e as **4 horas** do dia seguinte,.

- Todo **trabalho noturno** **SERÁ ACRESCIDO DE 25%** sobre a remuneração normal.
- Ao **menor de 18 anos** **É VEDADO** o trabalho noturno.

HORAS-EXTRAS: A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de **2 (duas)**, mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado.

- a importância da **remuneração da hora suplementar** será, pelo menos, **20% (vinte por cento) superior à da hora normal**.

- Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o **excesso de horas em um dia FOR COMPENSADO** pela correspondente redução em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal de trabalho.

→ Só **poderão ser DESCONTADAS** do empregado rural **as seguintes parcelas**, calculadas sobre o **salário-mínimo**:

- a) até o **limite de 20%** pela **ocupação da morada**;
- b) **até 25%** pelo **fornecimento de alimentação**, atendidos os preços vigentes na região;
- c) **adiantamentos em dinheiro**.

- A **prescrição dos direitos** assegurados aos **trabalhadores rurais** só ocorrerá **após 2 anos de cessação do contrato de trabalho**.
- **Contra o menor de 18 anos não corre qualquer prescrição**.
- Ao **empregado rural** MAIOR DE 16 ANOS é assegurado o salário-mínimo igual ao do empregado adulto.

3.2. **TRABALHO DOMÉSTICO** (Lei nº 5.859/72)

→ **EMPREGADO DOMÉSTICO** é aquele que **presta serviços de natureza contínua** e de **finalidade não lucrativa** à pessoa ou à família **no âmbito residencial destas**.

→ O empregado doméstico **terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis** após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

- Excetuando o **Capítulo referente a FÉRIAS**, não se aplicam aos **EMPREGADOS DOMÉSTICOS** as demais disposições da CLT.

→ Aos **empregados domésticos** são **assegurados os benefícios e serviços** da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de **segurados obrigatórios**.

→ Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a **serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte** àquele a que se referirem e **incidentes sobre o valor do salário-mínimo** da região:

- I - 8% (oito por cento) do **empregador**;
- II - 8% (oito por cento) do **empregado doméstico**.

- Para configurar o **emprego doméstico**, o empregado deverá provar que trabalha em natureza contínua (**3x ou mais por semana**);
- A **Trabalhadora Doméstica** pode **ser demitida após o parto**, sem justa causa, pois a mesma **NÃO GOZA DE ESTABILIDADE**.

3.3. TRABALHO TEMPORÁRIO (Lei nº 6.019/74)

- **TRABALHO TEMPORÁRIO** é aquele **prestado por pessoa física a uma empresa**, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.
- **EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO** é a **pessoa física ou jurídica urbana**, cuja atividade **consiste em colocar à disposição de outras empresas, TEMPORARIAMENTE, trabalhadores, devidamente qualificados, POR ELAS REMUNERADOS E ASSISTIDOS**.

Prazo de Contrato: O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, **NÃO PODERÁ EXCEDER DE 3 MESES**.

- Será **nula de pleno direito** QUALQUER CLÁUSULA DE RESERVA, **PROIBINDO** a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.
- Ficam **assegurados** ao **TRABALHADOR TEMPORÁRIO** os seguintes **direitos**:
 - a) **remuneração equivalente** à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional;
 - b) **jornada de oito horas**, remuneradas **as horas extraordinárias não excedentes de 2**, com **acréscimo de 20% (vinte por cento)**;
 - c) **férias proporcionais**;
 - d) **repouso semanal remunerado**;
 - e) **adicional por trabalho noturno**;
 - f) **indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato**, correspondente a **1/12 (um doze avos)** do pagamento recebido;
 - g) **seguro contra acidente do trabalho**;
 - h) **proteção previdenciária**

- No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente **É SOLIDARIAMENTE RESPONSÁVEL** pelo **recolhimento das contribuições previdenciárias**, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.
- O **recolhimento das contribuições Previdenciárias, INCLUSIVE as do trabalhador temporário**, bem como da **taxa de contribuição do seguro de acidentes do trabalho**, **CABE À EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO.**

3.4. **ESTAGIÁRIO** (Lei nº 6.494/77)

- **ESTÁGIO CURRICULAR** é a atividade de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionada ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.
- As Pessoas Jurídicas de Direito Privado, os Órgãos da Administração Pública e as Instituições de Ensino **podem aceitar**, como **ESTAGIÁRIOS, alunos regularmente matriculados e que venham freqüentando, EFETIVAMENTE, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizante de 2º Grau e supletivo.**
 - O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, devendo, o estudante, para esse fim, estar em condições de estagiar;
 - A **realização do estágio** dar-se-á mediante **termo de compromisso** celebrado **entre o estudante e a parte concedente**, com **INTERVENIÊNCIA OBRIGATÓRIA DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO.**
 - O **ESTÁGIO NÃO CRIA VÍNCULO EMPREGATÍCIO** de qualquer natureza e o **ESTAGIÁRIO** poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.
 - A **jornada de atividade** em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.
 - Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a interveniência da instituição de ensino

3.5. TERCEIRIZAÇÃO

- a contratação de trabalhadores por empresa interposta **É ILEGAL**, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário;
- não gera vínculo de emprego com órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundação;
- o **INADIMPLEMENTO** das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade **SUBSIDIÁRIA** do tomador dos serviços, inclusive quanto aos órgãos da Administração Direta, desde que hajam participado da relação processual.
- Portanto, a contratação de mão-de-obra por empresa interposta **É VÁLIDA** apenas nestes casos:

T	Trabalho temporário (máximo de 3 meses);
V	Vigilância
A	Asseio e limpeza
C	Conservação (portaria, jardinagem, etc)
M	Meio (atividade ligada à atividade meio)

- A terceirização **não gerará vínculo empregatício com a Administração Pública**, contudo, assim como qualquer empresa tomadora de serviços de empresa interposta, **TERÁ RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA**.

3.6. DIRETOR DE SOCIEDADE: é considerado Empregado ?

- ➔ Se durante o período que tal empregado ocupar o cargo de Diretor (através de eleição), e ele **permanecer sob subordinação jurídica, é válido o contrato de trabalho** (relação de emprego) e o tempo será computado para todos os efeitos legais.
 - **Art. 9º** - *Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT.*

3.7. DAS COOPERATIVAS

- **Art. 442.** - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, **não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes (associados) e os tomadores de serviços daquela (cooperativa).**
- Se houver fraude e estiverem presentes os requisitos elencados nos artigos 2º e 3º, da CLT, a relação de emprego restará **CARACTERIZADA.**

3.8. DO TRABALHADOR EVENTUAL

- É aquele que presta serviço em caráter eventual, fortuito, esporádico Ex.: Chapas

3.9. DO TRABALHADOR AVULSO

- **Características:**
 - liberdade na prestação de serviços → não tem vínculo de emprego nem com o sindicato nem com a tomadora de serviços;
 - intermediação de mão-de-obra é realizada pelo sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra (encargos, salários e direitos devidamente recolhidos);
 - é realizado um rateio entre as pessoas que participaram da prestação de serviços;
 - o serviço é prestado em curto período;
 - todos os direitos são garantidos ao trabalhador avulso
Ex.: Estivador, Amarrador de embarcação no porto, etc.

3.10. DO TRABALHADOR AUTÔNOMO

Ex.: Representante Comercial

4. JORNADA DE TRABALHO

→ quantidade de labor diário do empregado.

4.1. LIMITAÇÃO DA JORNADA

JORNADA NORMAL / ORDINÁRIA: **8 hs/dia** ou **44 hs/semana (REGRA)**

4.2. FORMAS DE PRORROGAÇÃO

JORNADA EXTRAORDINÁRIA: aquela que exceda a jornada normal. O empregador pode trocar a Hora-Extra por folga (*na mesma semana*), e para tanto **deve existir acordo ou convenção coletiva; ou pode pagar como hora-extra**. (adicional de 50 % sobre a hora-normal)

- Algumas profissões têm uma jornada diferenciada, o que veremos mais adiante.

→ Não serão descontadas nem computadas como **JORNADA EXTRAORDINÁRIA** as **variações de horário no registro de ponto NÃO EXCEDENTES DE CINCO MINUTOS**, observado o **limite máximo de dez minutos diários**.

SOBREJORNADA: possibilidade de celebração de acordo de prorrogação de jornada de trabalho.

- **Art. 59.** - *A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.*

§ 1º - *Do acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.*

§ 2º - *Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.*

HORAS EXTRAS: A duração do trabalho normal não deve ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultadas a compensação de

horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Pagamento das Horas-Extras – A remuneração do serviço extraordinário deve ser paga em, no mínimo, 50 % a do normal

Compensação da Jornada de Trabalho - Dispensa do pagamento se o excesso de trabalho em um dia sofrer a correspondente diminuição em outro dia. Não se admite acordo de compensação tácito, devendo ser por escrito. Não será válido se houver norma coletiva em sentido contrário.

Banco de Horas - Previsão em acordo ou convenção coletiva – a compensação deverá ocorrer no prazo máximo de 1 ano. Aos **trabalhadores Rurais** não se aplica o Banco de Horas

→ Considera-se **TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL** aquele cuja duração **NÃO EXCEDA** a 25 horas semanais.

- O salário a ser pago aos empregados sob o **regime de tempo PARCIAL** SERÁ PROPORCIONAL À SUA JORNADA, em **relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral**.
- Os empregados sob o **regime de tempo parcial** NÃO PODERÃO PRESTAR HORAS EXTRAS.

→ O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

- No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

4.3. HORÁRIO DE TRABALHO

Jornada Diurna:

Trabalhador Urbano: das 5 as 22 hs
Trabalhador Rural : das 5 as 21 hs - LAVOURA
das 4 as 20 hs – PECUÁRIA

Jornada Noturna:

Trabalhador Urbano: das 22 as 5 hs – (hora = 52 m 30 s)
(+ 20 % sobre o valor da hora diurna)
Exceto os trabalhadores domésticos

Trabalhador Rural : das 21 as 5 hs - LAVOURA
das 20 as 4 hs – PECUÁRIA
(+ 25 % sobre o valor da hora diurna)

Jornada Mista: trabalha uma parte no horário diurno e uma parte no horário noturno

Horas de Sobre-aviso: quando o empregado permanece em sua residência esperando o chamado da empresa para executar seu serviço. Recebe 1/3 do valor da hora-base a título de **hora de sobre-aviso**. Escala máxima: 24 hs

Horas *in itinere* (itinerário): o tempo despendido pelo funcionário até o seu local de trabalho é considerado jornada de trabalho se: o local for de difícil acesso ou não servido por transporte público E o empregador fornecer transporte.

Horas de Prontidão: quando o empregado permanece na estrada aguardando pelo serviço iminente. Recebe 2/3 do valor da hora-base a título de **hora de prontidão**. Escala máxima: 12 hs;

Cartão ou Controle de Ponto: é obrigatório para empresas com mais de 10 funcionários. Tolerância p/ entrada e saída é de 5 minutos (cada período), com um limite diário de 10 minutos. Se, no dia, o empregado ultrapassar os 10 minutos, será devida hora-extra pelo tempo total.

Redução de Jornada →

→ Exige a **participação da Entidade Sindical**. A duração do trabalho normal não deve ser superior a **8 horas diárias e 44 horas semanais**, facultadas a **compensação de horários e a redução da jornada**, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (crise econômica);

→ **Considerações**

- o **adicional noturno (20 % sobre o valor da hora)** **INTEGRA A BASE DE CÁLCULO** das *horas-extras prestadas no período noturno*;
- o **Vigia Noturno** tem *direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos*; e tem assegurado o **direito ao adicional noturno de 20 %**;
- aos empregados da área petrolífera e derivados, não é **aplicada a hora reduzida**;
- o **adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado**;
- a **contribuição para o FGTS INCIDE** sobre a remuneração mensal devida ao empregado, *incluindo horas extras e adicionais eventuais*;
- a **transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno**;

Intervalos → Deve haver um período mínimo de descanso dentro da jornada (**intrajornada**), bem como entre as jornadas (**interjornadas**)

- **Art. 71.** - *Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*
 - § 1º - *Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.*
 - § 2º - *Os intervalos de descanso não são computados na duração do trabalho.*
 - § 3º - *O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.*
 - § 4º - *Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.*

INTRAJORNADA: é deduzido da jornada de trabalho.

- jornada diária até 4 hs - **0 minuto** de descanso

- jornada superior a 4 hs até 6 hs - **15 minutos** de descanso
- jornada superior a 8 hs - **1 h (mínimo) a 2 hs (máximo)**
- Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em Lei, representam tempo à disposição da empresa, **remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.**

INTERJORNADA: pela regra geral, o descanso entre 2 (duas) jornadas deve ser de **11 horas, no mínimo.**

4.4. HORÁRIO DE TRABALHO NOTURNO

- ➔ Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o **trabalho noturno** terá **remuneração superior à do diurno** e, para esse efeito, sua remuneração terá um **acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.**
 - A hora do trabalho noturno será computada como de **52 (CINQUENTA E DOIS) MINUTOS E 30 (TRINTA) SEGUNDOS.**
- ➔ Considera-se **NOTURNO**, o **trabalho URBANO** executado entre as **22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.**

4.5. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- ➔ Será assegurado a todo empregado **um descanso semanal REMUNERADO de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas**, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, **deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.**
 - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

4.6. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

- ➔ A direção das empresas **deverá organizar as turmas de empregados**, para a execução dos seus serviços, de maneira que **prevaleça sempre o revezamento** entre os que **exercem a mesma função**, quer em escalas diurnas, quer em noturnas.

- ➔ Aos empregados que exerçam a mesma função será permitida, entre si, a troca de turmas, desde que isso não importe em prejuízo dos serviços, cujo chefe ou encarregado resolverá sobre a oportunidade ou possibilidade dessa medida.
- ➔ As empresas **não poderão organizar horários que obriguem OS EMPREGADOS a fazer a refeição do almoço ANTES DAS 10 (DEZ) E DEPOIS DAS 13 (TREZE) HORAS e a de JANTAR ANTES DAS 16 (DEZESSEIS) E DEPOIS DAS 19:30 (DEZENOVE E TRINTA) HORAS.**

5. NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

Profissão	Jornada Normal	Jornada Especial Prorrogação de Jornada	Inter Jornada	Intra Jornada
Comissionista Puro	8 hs/dia ou 44 hs/semana	H.E. – não tem direito; Jornada superior a 8 hs/dia → ganha 50 % a mais sobre as comissões recebidas nas horas trabalhadas a mais;	Regra Geral 11 hs	Regra Geral

Bancário (PoTeCon Serventes Pro Financeiras)	6 hs/dia ou 30 hs/semana Sábado: dia útil não trabalhado	Jornada 8hs – Direção, Chefia, Gerência → se existir gratificação maior que 1/3 do salário, não existe Hora Extra; H.E. – 50 % a mais no valor da hora; Além das 6 ou 8hs diárias → 2 hs p/dia ou 40 hs/semana, no máximo	Regra Geral 11 hs	15 minutos (deduzidos)
Empregados em Telefonia (Telefonista de mesa)	6 hs/dia ou 36 hs/semana	Prorrogação → máxima de 1 h/dia; H.E. - acima de 6 hs, 50 % sobre o valor da hora normal;	17 hs <u>BERETTO</u>	Regra Geral - cada 3 hs de serviço → descanso de 20 minutos (deduzidos)
Operador Cinematográfico	6 hs/dia , sendo: 5 hs consecutivas p/ exibição e 1 h p/ limpeza e lubrificação	Prorrogação → Até 2 hs/dia, desde que c/ intervalo de 2 hs entre uma exibição/limpeza e outra; H.E. - de 50 % s/ hora normal ; 3 x p/ semana → até 10 hs cumulativas, c/ intervalo de 1 h entre a sessão do dia e a da noite	12 hs	Regra Geral; Entre exibição dia/noite → 1 h
Professores	<u>Máximo 4 aulas consecutivas</u> ou <u>6 aulas intercaladas</u> na mesma escola (aulas de 50 m)	Exames → até 8 hs/dia, mediante pagamento complementar de cada hora pelo preço correspondente a 1 aula; Aula Extra → remunerada de acordo com o valor da aula normal <u>Motivos</u> → necessidade imperiosa e força maior;		Proibido → aulas e exames aos domingos; nas férias → só aplicação de exames
Mulher	8 hs/dia ou 44 hs/semana	Igual ao trabalho dos homens; Prorrogação → Até 2 hs/dia → com intervalo de 15 minutos antes do início da hora-extra. H.E. - de 50 % s/ hora normal;	Regra Geral 11 hs	Regra Geral Especial → 15 minutos antes do início da hora-extra
Menor	<u>14 a 16 anos</u> → 6 hs/dia (Aprendiz) <u>16 a 18 anos</u> → 8 hs/dia ou 44 hs/semana	Aprendiz → proibida Hora Extra; menor de 18 a → proibido o trabalho noturno, das 22 hs até as 5 hs; H.E.- até 2 hs/dia → deve ser compensado na semana Força maior → <u>até 12 hs</u> , com pagamento de 50 % ref. H. Extra	Regra Geral 11 hs	Regra Geral Especial → 15 minutos antes do início da hora-extra

I. BANCÁRIOS: jornada normal de **6 hs/dia ou 30 hs/semanais**. Sábado é dia útil não trabalhado. Outros empregados, funcionários do Banco, também se beneficiam desta jornada, tais como:

Po - Porteiros
Te - Telefonistas
Con - Contínuos
Serventes - Serventes
Pro - Proc. de Dados- empregado do grupo econômico;
Financeiras- Empresas de crédito, financiamento ou investimento.

- **Vigia de banco** - trabalha 8 hs/dia, não é considerado bancário

Bancários com jornada de 8 hs: bancários exercendo funções de Direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, desde que o valor da **gratificação não seja inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo**;

Prorrogação de jornada sem punição administrativa - a jornada do bancário poderá ser prorrogada até 8 hs diárias, não excedendo 40 hs semanais. As horas trabalhadas além das 6 hs (bancários em geral) e das 8 hs (bancários com jornada de 8 hs), de no **máximo 2 hs**, serão computadas como Horas-Extras.

Pré-contratação de Horas-Extras - a contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é **NULA**. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal (6 hs), sendo devidas às horas extras com o adicional de, no mínimo, 50 %. Caso as horas extras sejam pactuadas após a admissão do bancário, não configura pré-contratação.

Intervalo Intra jornada - 15 minutos, pois a jornada não ultrapassa as 6 hs diárias.

5.1. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

- Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída pela **CLT**.
- Não é regido pela **CLT** o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.
- A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Duração da Jornada: a duração normal de trabalho da mulher será de, **no máximo, 8 (oito) horas diárias**.

Trabalho Noturno: O trabalho noturno das mulheres terá **salário superior ao diurno, da ordem de 20 % adicionais, no mínimo**. Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

- Inter-Jornada:** haverá um intervalo de 11(once) horas consecutivas, no mínimo
- Horas-Extras:** será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.
- Da Licença Gestante:** Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de ***haver contraído matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez;***
- Vigência do Benefício:** A empregada gestante tem **direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias;**
- Início do Benefício:** A empregada deve, mediante atestado médico, *notificar o seu empregador da data do início do afastamento* do emprego, que poderá **ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste.**
- Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 dias.
- Valor do Benefício:** o valor do benefício **não poderá ser inferior ao salário percebido** pela empregada. Este benefício deverá ser **pago pelo INSS até o valor máximo do teto.** Acima deste valor, o empregador é quem fica responsável pelo pagamento.
- Guarda Judicial ou Adoção:** À empregada que ***adotar ou obtiver guarda judicial*** para fins **de adoção de criança** será concedida licença-maternidade de:
- criança até 1 ano de idade → licença de 120 dias
 - criança de 1 até 4 anos de idade → licença de 60 dias
 - criança de 4 até 8 anos de idade → licença de 30 dias
- Aborto não criminoso:** Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá **um repouso remunerado de 2 (duas) semanas**, ficando-lhe **assegurado o direito de retornar à função que ocupava** antes de seu afastamento.
- Amamentação:** Para amamentar o próprio filho, ***até que este complete 6 meses*** de idade, **a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.**

Filhos Gêmeos: mesmo que a mulher tenha filhos gêmeos, ***ela terá direito a um só benefício.***

Práticas discriminatórias: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Da indenização: Quando a **reintegração do empregado estável for desaconselhável**, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em **INDENIZAÇÃO.**

5.2. PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR

- Considera-se **MENOR** para os efeitos da **CLT o trabalhador maior de 14 anos e menor de 18 anos**
- O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições da **CLT**, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor.
- ***É proibido qualquer trabalho a MENORES DE 16 ANOS de idade, salvo na condição de APRENDIZ, a partir dos 14 ANOS***
- O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola

Dos Trabalhos Proibidos:

Trabalho Noturno: Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 e às 5 horas

- Ao menor não será permitido o trabalho:
 - nos locais e **serviços perigosos ou insalubres;**
 - em locais ou **serviços prejudiciais à sua moralidade**
 - em serviço que demande o **emprego de força muscular** superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

Da Duração do Trabalho: a duração normal de trabalho do menor será de, **no máximo, 8 (oito) horas diárias**

Inter-Jornada: Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 turnos, haverá **um intervalo de repouso**, não inferior a **11 horas**

Horas-Extras: É vedado **prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor**, salvo:

- I - **até mais 2 horas**, independentemente de acréscimo salarial, **mediante convenção ou acordo coletivo, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 horas semanais ou outro inferior legalmente fixado**
- II - **excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 horas, com acréscimo salarial de pelo menos 50% sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.**

Contrato de aprendizagem: é o contrato de trabalho especial, ajustado **por escrito e por prazo determinado**, em que o empregador se compromete a assegurar **ao maior de 14 e menor de 18 anos**, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o **APRENDIZ**, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

- Ao menor **aprendiz**, salvo condição mais favorável, **será garantido o salário mínimo hora**.
- **O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.**
- **A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 horas diárias, SENDO VEDADAS A PRORROGAÇÃO E A COMPENSAÇÃO DE JORNADA.**
- O limite previsto neste Art. poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica

Observações:

- O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas.
- O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:
 - I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz
 - II – falta disciplinar grave;
 - III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou
 - IV – a pedido do aprendiz.
- **É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários.** Tratando-se, porém, de **rescisão do contrato de trabalho, É VEDADO AO MENOR DE 18 ANOS dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.**
- **Contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de PRESCRIÇÃO.**

6. FÉRIAS

→ Férias são um descanso anual remunerado, que devem ser pagas com acréscimo de **1/3 do salário normal**

Requisitos para concessão de Férias → Prazo para aquisição de Férias = 12 meses

- **Art. 130** - *Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:*
 - **I - 30 dias corridos, quando houver tido até 5 faltas;**
 - **II - 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;**
 - **III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;**

- **IV - 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas;**
- **V - 0 dia, quando houver tido mais de 32 faltas.**
 - **§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.**
 - **§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.**
- Sempre que as férias forem concedidas **após o prazo de aquisição (01 ano)**, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.
- As **faltas justificadas** não são consideradas para apuração do período de férias do empregado. São faltas justificadas:
 - I -** até 2 dias consecutivos, em caso de **falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão;**
 - II -** até 3 dias consecutivos, em virtude de **casamento;**
 - III -** por 5 dias, em caso de **nascimento de filho;**
 - IV -** por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de **doação voluntária de sangue;**
 - V -** até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de **se alistar eleitor;**
 - VI -** no período de tempo em que tiver de **cumprir as exigências do Serviço Militar;**
 - VII -** nos dias em que estiver comprovadamente **realizando vestibular;**
 - VIII -** pelo tempo que se fizer necessário, **quando tiver que comparecer a juízo.**

NÃO TERÁ DIREITO A FÉRIAS → aquele que **faltar mais de 32 vezes durante o período aquisitivo**, bem como ocorrer qualquer das hipóteses elencadas abaixo:

- I -** deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias ;
 - II -** permanecer gozando licença, percebendo salários, por mais de 30 dias;
 - III -** deixar de trabalhar, percebendo salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
 - IV -** tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos.
- se ocorrer alguma das hipóteses acima, **inicia-se novo período aquisitivo.**
 - A **licença na remunerada**, a pedido do empregado, **SUSPENDE** o período aquisitivo de férias, ou seja, continua-se a contagem quando de seu retorno.

Período Concessivo das Férias (GOZO) → As férias serão concedidas por **ato do empregador**, em um só período, **dentro dos 12 (doze) meses subsequentes à**

data em que o empregado tiver adquirido o direito.

- as férias poderão ser gozadas, excepcionalmente, em 2 períodos, um dos quais não poderá ser **inferior a 10 (dez) dias corridos**.
- Aos **menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos** de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.
- Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.
- Se, porventura, o empregado adoecer no período de gozo de férias, **NÃO HAVERÁ SUSPENSÃO DESTAS**.
- Se durante o período de férias a empregada gestante tiver seu filho, **as férias SERÃO SUSPENSAS** pelos 120 dias da licença-maternidade.

COMUNICAÇÃO DAS FÉRIAS →

- A **concessão das férias** será **comunicada, por escrito**, ao empregado, com **antecedência** de, no mínimo, **30 dias**. Dessa participação o empregado dará recibo.
- A **época da concessão das férias** será a que **melhor atenda aos interesses do empregador**.
 - Exceções :
 - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.
 - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Prazo para pagamento das Férias → O pagamento da remuneração das férias, e do abono, serão efetuados **até 2 dias antes** do início do respectivo período.

FÉRIAS COLETIVAS → Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

- As férias poderão ser gozadas em **2 períodos anuais** desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos;

- o empregador **comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho**, com a **antecedência mínima de 15 dias**, as datas de início e fim das férias;
- **Em igual prazo**, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.
- Os empregados contratados há menos de 12 meses **gozarão**, na oportunidade, **férias proporcionais**, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS →

salário pago por hora:	apurar-se-á a média do período aquisitivo , aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.
salário pago por tarefa:	tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo , aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.
salário pago por comissão:	apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 meses que precederem à concessão das férias .

- A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.
- **Os adicionais** por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso **serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias**.
- **Terço Constitucional →** o gozo de férias anuais será remunerada com 1/3 a mais do que o salário normal;

ABONO DE FÉRIAS → É facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em **abono pecuniário**, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. ***Este abono independe da concordância do empregador.***

- O **abono de férias** deverá **ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo**.
- O **pagamento da remuneração das férias, e do abono**, serão efetuados **até 2 (dois) dias antes do início do respectivo**

período de gozo das férias. O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do término das férias.

- ***Este abono é proibido para os empregados admitidos em regime de tempo parcial.***
- ***O abono de férias, desde que não excedente de 20 (vinte) dias do salário, não integrará a remuneração do empregado.***

6.1. EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, **será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro**, conforme o caso, **correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.**

I – Empregados c/ + de 1 ano de serviços

- férias vencidas e não gozadas, **SEMPRE serão devidas**, não importando a causa.
- será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.
- **Férias Proporcionais** → Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, **desde que não haja sido demitido por justa causa**, terá direito à remuneração na **proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.**

II – Empregados c/ - de 1 ano de serviços

- **Férias Proporcionais** → somente serão devidas quando:
 - O empregado for despedido sem justa causa,
 - ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado,
- A **remuneração das férias**, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, **terá natureza salarial**

PRESCRIÇÃO DAS FÉRIAS → A **prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada da data** da entrada da reclamação trabalhista no fórum, ou se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

- **Prazos** → de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

Ex:: o empregado é admitido na empresa em 01/05/1995. É demitido em 21/08/2002, tendo trabalhado por 7 anos e 4 meses. Neste período ele não gozou, em nenhuma oportunidade, as férias a que tinha direito, por culpa única e exclusiva do empregador. Para entrar com uma RT – Reclamação Trabalhista, **ele tem um prazo de 2 (dois) anos a contar da data do término do contrato de trabalho.** Dentro deste prazo de 2 anos, a partir do momento em que ele dá entrada na sua RT, **ele pode reivindicar todas as verbas trabalhistas dos últimos 5 (cinco) anos.** Portanto, ele terá direito a receber o valor, em dobro, das férias não gozadas dos anos de 2002 (proporcionais), 2001, 2000, 1999, 1998 e 1997.

7. REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

- **Art. 457** - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, **além do salário devido** e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, **as gorjetas** que receber.

Remuneração = Salário + Gorjeta

SALÁRIO: é a contraprestação paga pelo empregador pelos serviços prestados pelo empregado; a diferença é que a gorjeta é paga por terceiros, e não pelo empregador. Nem tudo que o empregador concede ao empregado terá **natureza salarial**. Algumas verbas concedidas pelo empregador não terão tal natureza, pois são indenizatórias, e não integrarão o salário.

7.1. PARCELAS INTEGRANTES DO SALÁRIO MÍNIMO

SALÁRIO-MÍNIMO: é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, URBANO E RURAL, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

- **Características** –
 - Só pode ser definido por Lei (Decreto, não por Portaria);
 - É Unificado;
 - Não vinculação para qualquer fim;
 - Contrato de trabalho será nulo de pleno direito caso a remuneração for inferior ao salário-mínimo estabelecido na região;

- garantia do salário mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- corresponde a uma jornada de 8 horas/dia ou 44 horas/semana
- Salário Mínimo diário = Salário Mínimo / 30
- Salário Mínimo horário = Salário Mínimo / 220
- Deve atender 9 necessidades descritas no art. 7º, IV, da CF

M MORADIA

A ALIMENTAÇÃO

L LAZER

H HIGIENE

E EDUCAÇÃO

S SAÚDE

P PREVIDÊNCIA

T TRANSPORTES

V VESTUÁRIO

- **Quando o empregado recebe salário-mínimo** → Além do montante em dinheiro, parte do salário **poderá** ser pago em **UTILIDADES**. O restante, deverá obrigatoriamente, ser pago em dinheiro, em moeda nacional.
 - **Art. 458** - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a **alimentação, habitação, vestuário** ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente ...

TRUCK-SYSTEM: é a coação sobre os empregados para que eles utilizem-se do armazém da empresa, fazendo pagamento através de vales, cupons e bônus. É proibido no Brasil o pagamento total em salário-utilidade. Os empregados podem receber, no máximo, **70 % como salário-utilidade**.

- **não terão natureza salarial** as seguintes **utilidades concedidas** pelo empregador
 - **T** Transporte;
 - **P** Previdência Privada;
 - **A** Assistência Médica, hospitalar e odontológica;
 - **S** Seguro de Vida e de acidentes pessoais;
 - **E** Educação;
 - **I** Instrumentos de trabalho (tudo o que for fornecido **para** o trabalho e não **pelo** trabalho)

Limites para pagamento do Salário-Utilidade → No Brasil não é possível fazer o pagamento do salário apenas em utilidades.

- **Para empregados que recebem o Salário-Mínimo** → O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região.
- **Para empregados Urbanos e Rurais** →

EMPREGADO	ALIMENTAÇÃO	HABITAÇÃO	SOBRE O SALÁRIO
TRABALHADOR URBANO	25 %	20 %	CONTRATUAL
TRABALHADOR RURAL	20 %	25 %	SAL. MÍNIMO

Salário mínimo é a **contraprestação mínima** devida e **paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural**, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

- Quando o salário mínimo mensal do empregado à comissão ou que tenha direito à percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

→ O **SALÁRIO MÍNIMO** será determinado pela fórmula **$S_m = a + b + c + d + e$** , em que **a, b, c, d e e** representam, respectivamente, **o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto**.

→ A **parcela correspondente à alimentação** TERÁ UM VALOR MÍNIMO igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.

→ Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região.

- O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região.

7.2. SALÁRIO PROFISSIONAL

- Não é **salário normativo**, que é **aquela definido em norma coletiva**. É o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho
- é fixado em lei para determinada profissão

7.3. SALÁRIO NORMATIVO

- é o salário definido em norma coletiva, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- este salário é determinado para uma certa categoria profissional.

7.4. PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO DO SALÁRIO

- O **pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo**, assinado pelo empregado. *Não se prova o pagamento por testemunha.*
- **Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária;**
- Para o **EMPREGADO DOMÉSTICO**, qualquer meio de prova vale para comprovar o pagamento de salário;
- O salário será pago em moeda corrente do País.;
- **Irredutibilidade do salário** → salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- **Impenhorabilidade** → os salários não podem sofrer a ação de penhora;
- **Falência do Empregador** → os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa;
- **É SALÁRIO** → quantia paga em dinheiro pelo empregador que **TERÁ natureza salarial**
 - Comissões, porcentagens, gratificações, abonos pagos pelo empregador, diárias para viagens até 50 % do valor do salário;
 - **§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.**
- **NÃO É SALÁRIO** → quantia paga em dinheiro pelo empregador que **NÃO TERÁ natureza salarial**

- diárias acima de 50 % do valor do salário, ajuda de custo de qualquer natureza, participação nos lucros e resultados, gorjeta, etc.
 - **§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado**
- **Diárias para viagens** → sem necessidade de comprovação, por Nota Fiscal, desde que não excedam 50 % do salário do empregado. Se excederem esta porcentagem, integrarão o salário pelo seu valor total e não apenas naquilo que ultrapassarem o referido percentual.
- **Ajuda de Custo** → é de natureza indenizatória, comprovadas com Nota Fiscal, e jamais integrarão o salário.

Periodicidade do Pagamento →

- O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, **não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês**, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.
- Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o **5º dia útil do mês subsequente** ao vencido.
- O pagamento de **comissões e percentagens** só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.
- Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das **percentagens e comissões** que lhes disserem respeito **proporcionalmente à respectiva liquidação**.

Questionamentos →

Ticket – Refeição :

- | | |
|------------------------------------|--|
| • Empregador inscrito no PAT | - não integra o salário; |
| • Por Instrução ou Acordo Coletivo | - não integra o salário; |
| • Não sendo obrigação Legal | - é parte integrante do salário |

Cesta-Básica :

- | | |
|------------------------------------|--|
| • Empregador inscrito no PAT | - não integra o salário; |
| • Por Instrução ou Acordo Coletivo | - não integra o salário; |
| • Não sendo obrigação Legal | - é parte integrante do salário |

Pagamento do Salário:

- salário deve ser pago em moeda nacional, exceto:
 - se a obrigação tiver que ser cumprida no exterior;
 - se o empregado for técnico estrangeiro;

Salário Complessivo: Não é permitido que o empregador pague o empregado sem que seus direitos estejam corretamente discriminados no holerith. Os direitos trabalhistas não podem ser englobados.

GORJETA: Considera-se **gorjeta** não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

- As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, **integram a remuneração do empregado**, mas não servindo, todavia, **para base de cálculo** para as parcelas de **aviso-prévio, adicional noturno, horas-extras e repouso semanal remunerado**;

AP Aviso-Prévio
AN Adicional Noturno
HE Horas - Extras
DSR Descanso Semanal Remunerado

7.5. GRATIFICAÇÃO DE NATAL

Beneficiários: Tem **natureza híbrida**, já que **é devido uma única vez, a cada ano**. Benefício correspondente ao **13º salário** ou **gratificação de natal** devido ao EMPREGADO, **segurado ou dependente**, que durante o ano recebeu: **auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria, pensão por morte ou auxílio reclusão..**

Renda Mensal do Benefício	Data do Recebimento	Duração	Período de Carência
→ corresponde a uma quantia pecuniária igual a remuneração dos proventos do mês de dezembro de cada ano.	→ mês de Dezembro – até o dia 20	→ é devido apenas uma vez por ano	→ não tem previsão legal

7.6. DESCONTOS LEGAIS

Descontos nos Salários: Ao empregador **é vedado** efetuar qualquer desconto no salário do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

- **Podem ser descontados →**
 - **contribuição sindical**, uma vez por ano, **no mês relativo a março**
 - **contribuição previdenciária**;
 - **adiantamentos**;
 - **vales**;
 - **pensão alimentícia**;
 - **descontos legais** (IR, FGTS);
 - **Aviso-Prévio**;
 - **Vale-Transporte** – até 6 % do salário do empregado;
 - **Danos causados pelo empregado →** Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, **desde de que esta possibilidade tenha sido acordada** ou na **ocorrência de dolo do empregado**.

- **Não podem ser descontados →**
 - **Seguro de vida**;
 - **EPI - Equipamento de Proteção Individual**, fornecido ao empregado para sua segurança

7.7. POLÍTICA DE REAJUSTE SALARIAL

Equiparação Salarial: Para a caracterização da **equiparação salarial**, mister se faz o **preenchimento de TODOS os requisitos abaixo**:

- F** função ser a mesma;
- I** igual valor ao trabalho (mesma produtividade com mesma perfeição técnica);
- E** empregador ser o mesmo;
- L** local de prestação do serviço ser o mesmo;

- Q** quadro de carreira (registrado) não existir;
- DF** o deficiente reenquadrado não serve de paradigma (exemplo);
- 2F** não pode haver diferença de 2 anos de serviço na mesma função;

Considerações Importantes sobre Equiparação Salarial:

Quadro de Carreira → só é válido o Quadro de pessoal organizado em carreira quando **homologado pelo Ministério do Trabalho**, ou pelo Conselho Nacional de Política Salarial

→ mesmo aprovado pelo órgão competente, não obsta reclamação fundada em **preterição, enquadramento ou reclassificação**.

Equiparação Salarial → é desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma (exemplo) estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação passada.

→ em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço **na função, e não no emprego**.

Prova acerca da

Equiparação Salarial → o **ônus da prova** do fato impeditivo ou extintivo da equiparação salarial **cabe ao empregador**;

Cessão de Empregados → no caso da empresa “A” ceder funcionários a um órgão governamental, e responder pelos salários do reclamante e do paradigma, esta cessão não exclui a equiparação salarial;

Prescrição Parcial → na demanda de equiparação salarial, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período anterior aos **2 anos** que precederam o ajuizamento.

Força Maior → Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

- Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Contrato de Trabalho em Regime Parcial →

Considera-se trabalho em Regime de Tempo Parcial aquele cuja duração não exceda **25 horas semanais**;

Características →

- **1. Jornada Semanal** - não pode ser superior a 25 horas
- **2. Salário é proporcional ao número de horas;**
 - p/ 44 hs → R\$ 440,00
 - p/ 25 hs → R\$ 250,00
- **3.** Há possibilidade de opção ao novo regime pelos atuais empregados, desde que a opção seja feita nos termos estabelecidos em I.N. – Instrução Normativa;
- **4. Não existe o cumprimento de Horas Extras** → os empregados não podem prestar Horas Extras
- **5. Férias** →
 - após cada período de 12 meses de trabalho, o trabalhador em Regime de Tempo Parcial terá direito a **férias proporcionais**, da seguinte maneira:
 - 18 dias de férias → de 22 hs até 25 hs p/ semana;
 - 16 dias de férias → de 20 hs até 22 hs p/ semana;
 - 14 dias de férias → de 15 hs até 20 hs p/ semana;
 - 12 dias de férias → de 10 hs até 15 hs p/ semana;
 - 10 dias de férias → de 05 hs até 10 hs p/ semana;
 - 08 dias de férias → até 05 hs p/ semana;
 - **não tem direito ao abono de férias** – Art. 143 CLT

Art. 143. *É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes*

Política de Reajuste Salarial:

Os salários serão reajustados, **ANUALMENTE**, sendo **repassado** o **IPC – Índice de Preços ao Consumidor**, da Fundação Getúlio Vargas.

8. NORMAS COMPLEMENTARES DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

- Algumas medidas de prevenção e proteção que devem ser observadas em algumas atividades especiais:
- As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem.
 - Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade.
 - Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado.
 - A ventilação artificial será obrigatória sempre que a natural não preencha as condições de conforto térmico.
 - As pessoas que trabalharem na movimentação de materiais deverão estar familiarizadas com os métodos racionais de levantamento de cargas.
 - As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.
 - As caldeiras, equipamentos e recipientes em geral que operam sob pressão deverão dispor de válvulas e outros dispositivos de segurança, que evitem seja ultrapassada a pressão interna de trabalho compatível com a sua resistência.
- **O Ministério do Trabalho EXPEDIRÁ NORMAS COMPLEMENTARES** quanto à segurança das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, especialmente quanto ao revestimento interno, à localização, à ventilação dos locais e outros meios de eliminação de gases ou vapores prejudiciais à saúde, e demais instalações ou equipamentos necessários à execução segura das tarefas de cada empregado.
- Para manter as condições previstas nas normas regulamentadoras (NR), as empresas são obrigadas a ter, segundo a gradação do risco profissional e ao número de empregados de cada estabelecimento:
- a) Médico do Trabalho;
 - b) Engenheiro de Segurança do Trabalho;
 - c) Enfermeira ou Auxiliar de Enfermagem.

9. SALÁRIO - FAMÍLIA

Beneficiários: trata-se de um **benefício previdenciário** concedido aos **segurados de baixa renda**, em **razão do número de filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade**. Os adotados tem o mesmo tratamento de filhos e os enteados e tutelados são equiparados.

- Não será devido salário família a: **EMPREGADO DOMÉSTICO, TRABALHADOR AVULSO, AUTÔNOMO, EMPRESÁRIO e SEGURADO FACULTATIVO.**
- **O SALÁRIO FAMÍLIA NÃO TEM CARÁTER SALARIAL.**

Renda Mensal do Benefício	Data do Recebimento	Duração	Período de Carência
<p>→ é devido o salário família apenas em relação a quem ganha até R\$ 468,13, sendo o valor de R\$ 11,26 por filho.</p> <p>(valor base- junho/2002)</p>	<p>→ pago a partir do momento em que é comprovada, com a <u>certidão de nascimento</u>, a existência de filhos menores, seguida da demonstração anual de vacinação obrigatória..</p>	<p>→ o <u>direito</u> ao salário família cessa automaticamente:</p> <p>A) por morte do filho, A CONTAR DO MÊS SEGUINTE AO DO ÓBITO;</p> <p>B) quando o filho completar 14 anos, salvo se inválido, A CONTAR DO MÊS SEGUINTE À DATA DE ANIVERSÁRIO;</p> <p>c) pela recuperação da capacidade do filho, se inválido for;</p> <p>d) pelo desemprego do segurado;</p> <p>e) pela morte do segurado.</p>	<p>→ não tem período de carência.</p> <p>→ sua concessão é condicionada:</p> <p>a) à apresentação da certidão de nascimento do filho;</p> <p>b) e à apresentação de atestado de vacinação obrigatória</p> <p>c) e comprovação de frequência à escola.</p>

10. O SEGURO - DESEMPREGO

- Trata-se de um **benefício devido ao empregado**, **EXCETO O DOMÉSTICO**, quando seu empregador não fizer a opção pelo FGTS.
- o empregado terá direito a 3, 4 ou 5 parcelas, em um valor máximo, dependendo do número de meses de prestação de serviços.

- O benefício é pessoal e intransferível, *salvo no caso de morte do segurado*, para efeito das parcelas vencidas, quando *será pago aos dependentes* mediante a apresentação de alvará judicial; ou no *caso de o segurado Ter sido acometido por grave moléstia*, quando *será pago a seu curador ou representante legal*.
- O seguro-desemprego não será concedido se o segurado começar a gozar outro benefício previdenciário, **EXCETUANDO-SE** o auxílio-acidente e a pensão por morte.

11. PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

- As **peessoas jurídicas** **PODEM DEDUZIR**, do **lucro tributável** para fins do IMPOSTO SOBRE A RENDA o **DOBRO DAS DESPESAS COMPROVADAMENTE REALIZADAS** no período base, em **PROGRAMAS DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR**, **previamente aprovados** pelo **Ministério do Trabalho** na forma em que dispuser a Lei.
- A **dedução não poderá exceder** em cada exercício financeiro, isoladamente, **a 5% (cinco por cento)** do lucro tributável.
- Os **programas de alimentação** **DEVERÃO CONFERIR PRIORIDADE** ao **atendimento dos trabalhadores de baixa renda** e limitar-se-ão aos contratos pela pessoa jurídica beneficiária.
- **Não se inclui como salário de contribuição** a parcela paga *in natura* , pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho.
- os **trabalhadores de renda mais elevada** **PODERÃO SER INCLUÍDOS** no programa de alimentação, ***desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores contratados pela pessoa jurídica beneficiária que percebam até 5 (cinco) salários-mínimos*** .
- Nos **Programas de Alimentação do Trabalhador (PAT)**, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, a parcela paga in-natura pela empresa:
 - não tem natureza salarial,
 - não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;
 - não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS;
 - não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

ATENÇÃO: CESTA BÁSICA E VALE REFEIÇÃO → se não estiverem em norma coletiva, *são considerados parte integrante do salário*.

12. FGTS - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

12.1. CONCEITO

- **Matheus trabalha na empresa X e ganha R\$ 1.200,00 mensais.** No início de cada mês, a **empresa X DEPOSITA** numa conta bancária aberta em nome de Matheus, na Caixa Econômica Federal - CEF, **o valor correspondente a 8% do seu salário**. O total desses depósitos mensais realizados pela empresa em nome de Matheus **CONSTITUI o que se chama de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS**, que **funciona como uma garantia ao empregado demitido sem justa causa**. Os valores do FGTS pertencem exclusivamente aos empregados, que em algumas situações poderão levantar o total depositado em seus nomes.
- O percentual de **8% do FGTS** não é recolhido somente sobre o valor do salário recebido pelo empregado. **Incide também (BASE DE CÁLCULO)** sobre:
- o valor das horas extras;
 - dos adicionais de periculosidade e insalubridade e do trabalho noturno;
 - do 13º salário;
 - sobre o valor das férias e de um terço (1/3) constitucional das férias;
 - sobre o valor do aviso prévio, trabalhado ou indenizado.
- Nos **casos de interrupção do contrato de trabalho** (quando o empregado deixa a empresa para **prestar o serviço militar obrigatório** ou **sai em licença maternidade** ou **paternidade**, em **licença para tratamento de saúde** ou em **virtude de acidente de trabalho**) a EMPRESA É OBRIGADA A CONTINUAR RECOLHENDO O FGTS DO EMPREGADO AFASTADO.
- No caso de **licença para tratamento de saúde**, a empresa só é obrigada a **recolher o FGTS relativo aos primeiros 15 dias de afastamento** do empregado, e nos demais casos **o recolhimento é feito enquanto durar o período de afastamento**.
 - As empresas **estão obrigadas a comunicar mensalmente aos seus funcionários os valores recolhidos ao FGTS**;
 - Quando o **empregado constatar que a empresa não está recolhendo corretamente o valor do seu FGTS**, ele próprio ou o sindicato a que esteja vinculado **poderá entrar com um processo na Justiça do Trabalho** contra a empresa, a fim de obrigá-la a efetuar o depósito dos valores corretos.

- **Se o empregado ainda estiver trabalhando na empresa: o prazo para entrar com esse processo é de 30 anos**, contados da data em que o recolhimento do FGTS deveria ser feito.
- **Se o empregado já tiver sido demitido:** o prazo para entrar com o processo é **de 2 anos a partir da data da rescisão do contrato de trabalho**.

13. ESTABILIDADE E GARANTIA DE EMPREGO

- ➔ O empregado que contar mais de **10 (dez) anos de serviço na mesma empresa** não poderá ser despedido **senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior**, devidamente comprovadas.

Rescisão: - **Extinguindo-se a empresa**, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao **empregado estável despedido é garantida a indenização** por rescisão do contrato por prazo indeterminado, **paga em dobro**.

- **Em caso de fechamento do estabelecimento**, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, **sem ocorrência de motivo de força maior, É ASSEGURADO** aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, **direito à indenização, paga em dobro**.

- Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.
- Ao empregado garantido pela estabilidade que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.
- O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

Estabilidades Provisórias:

13.1. DIRIGENTE SINDICAL

- ➔ **é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que**

suplente, até 1 ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

13.2. GESTANTE

Estabilidade: é **VEDADA** a demissão da empregada gestante desde a confirmação da gravidez **até 5 (cinco) meses após o parto**.

- a EMPREGADA DOMÉSTICA **não terá direito à estabilidade**, mas **terá direito à licença de 120 dias**;
- se a empregada **gestante for demitida dentro do prazo de estabilidade**, ela poderá requerer junto à Justiça do Trabalho **uma INDENIZAÇÃO, NUNCA uma REINTEGRAÇÃO**.
- A **empregada gestante** em CONTRATO DE EXPERIÊNCIA não tem assegurada a estabilidade provisória.

13.3. INTEGRANTE DA CIPA

→ tem **garantia de emprego contado a partir da sua candidatura até 1 ano após o final do mandato**.

Membro de Comissão de Conciliação Prévia (CCP): tem **garantia de emprego contado a partir da sua candidatura até 1 ano após o final do mandato**.

13.4. O ACIDENTADO

→ O **EMPREGADO** que sofreu **acidente do trabalho** TEM GARANTIDA, pelo **prazo mínimo de 01 ANO**, a **MANUTENÇÃO DO SEU CONTRATO DE TRABALHO NA EMPRESA**, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de **auxílio-acidente**.

- O **EMPREGADO reabilitado** poderá ter remuneração menor do que a da época do acidente, desde que **compensada pelo valor do auxílio-acidente**.

14. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

14.1. DISPOSIÇÕES GERAIS

Conceito: trata-se de um segmento do Direito do Trabalho, incumbido de **oferecer condições de proteção à saúde do empregado no local de trabalho** e de sua recuperação quando não se encontrar em condições de prestar serviços ao empregador.

Da Competência p/ Fiscalização: Compete especialmente às **DRT - Delegacias Regionais do Trabalho**, nos limites de sua jurisdição:

- I - ***promover a fiscalização*** do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - ***adotar as medidas que se tornem exigíveis***, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
- III - ***impor as penalidades cabíveis por descumprimento*** das normas estabelecidas.

Deveres das Empresas:

Cabe às empresas:

- I - ***cumprir e fazer cumprir as normas*** de segurança e medicina do trabalho;
- II - ***instruir os empregados***, através de ordens de serviço, ***quanto às precauções a tomar*** no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - ***adotar as medidas que lhe sejam determinadas*** pelo órgão regional competente;
- IV - ***facilitar o exercício da fiscalização*** pela autoridade competente.

Deveres dos Empregados:

Cabe aos empregados:

- I - ***observar as normas de segurança*** e medicina do trabalho;
 - II - ***colaborar com a empresa*** na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Constitui **ato faltoso do empregado** a recusa injustificada:
 - a) à ***observância das instruções expedidas*** pelo empregador;
 - b) ***ao uso dos equipamentos de proteção individual*** fornecidos pela empresa.

Das Medidas Preventivas:Será ***obrigatório exame médico***, por conta do empregador, nas condições abaixo:

- I - ***na admissão***;
 - II - ***na demissão***;
 - III - ***periodicamente***
- Será **obrigatória a notificação** das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.
 - o empregador deverá manter em seu estabelecimento o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

14.2. ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR NAS EMPRESAS

- ➔ A Constituição Federal **DETERMINA** como direitos dos **trabalhadores urbanos e rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I. redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- II. seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- III. adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

14.3. EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

EPI: A empresa **é obrigada a fornecer** aos empregados, **gratuitamente**, o **EPI - Equipamento de Proteção** adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

- O **EPI** só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do **Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho**.

14.4. ATESTADOS MÉDICOS

- Os **ATESTADOS MÉDICOS** são **necessários para abonar faltas justificadas**, por motivo de doença.
- **Durante os primeiros 15 dias consecutivos ao do afastamento** da atividade por MOTIVO DE DOENÇA, incumbirá à empresa pagar ao **segurado empregado** o seu **salário** integral ou, ao **segurado empresário**, a sua **remuneração**
- A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no inciso anterior, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social **quando a incapacidade ultrapassar 15 dias**.

14.5. ATIVIDADES INSALUBRES E PERIGOSAS

INSALUBRIDADE: São consideradas **atividades ou operações insalubres** aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, **exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância** fixados em razão da natureza e da

intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.
(*resumindo, os trabalhadores morrem aos poucos ...*)

- A **eliminação ou a neutralização da INSALUBRIDADE** ocorrerá:
 - I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
 - II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.
- **adicionais de INSALUBRIDADE:**
 - **40% do salário mínimo da região** → grau MÁXIMO
 - **20% do salário mínimo da região** → grau MÉDIO
 - **10% do salário mínimo da região** → grau MÍNIMO

PERICULOSIDADE: São consideradas **atividades ou operações perigosas**, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o **contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado, ou ainda quem trabalha com energia elétrica**. (*resumindo, o trabalhador “pode” morrer rapidamente ...*)

- **adicional de PERICULOSIDADE:** O trabalho em **condições de periculosidade** assegura ao empregado **um adicional de 30% sobre o salário** sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa

- O **direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade CESSARÁ** com a ***eliminação do risco à sua saúde ou integridade física***.
- Se o trabalhador **estiver sujeito à condições perigosas e insalubres ao mesmo tempo**, DEVERÁ OPTAR por um dos dois adicionais.
- Se o trabalhador **estiver sujeito a vários agentes insalubres**, RECEBERÁ O ADICIONAL pelo de **maior grau**.
- Os **adicionais de insalubridade e periculosidade** refletem nas demais verbas por seu caráter salarial, mas **NÃO SE INCORPORAM AO SALÁRIO** → a partir do momento que cessam os riscos ao trabalho, os adicionais deixam de ser pagos.

14.6. COMISSÃO DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

CIPA: Será obrigatória a constituição de **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA** de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Objetivo: tem a **CIPA** por objetivo **observar** e **relatar** as *condições de risco* nos ambientes de trabalho e **solicitar as medidas** para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutraliza-los, discutindo os acidentes ocorridos e **solicitando medidas que os previnam**, assim como orientando trabalhadores quanto a sua prevenção.

- Cada **CIPA** será composta de **representantes da empresa e dos empregados** (Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados)
- O **mandato dos membros eleitos** da **CIPA** terá a **duração de 1 (um) ano**, permitida uma reeleição.
- Os **titulares da representação dos empregados** nas **CIPA's** não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.
- **Ocorrendo a despedida**, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste Art., sob pena de **ser condenado a reintegrar o empregado**.

15. RESCISÃO CONTRATUAL

Conceito: é a **terminação do vínculo de emprego**, podendo se dar por parte do empregador (através da demissão), ou por parte do empregado.

RESLIÇÃO: *dissolução do emprego por iniciativa das partes*, através do **pedido de demissão** (por parte do empregado), **pedido de aposentadoria** ou **demissão sem justa causa** (por parte do empregador).

RESOLUÇÃO: dissolução por iniciativa das partes em decorrência de conduta faltosa: DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA ou RESCISÃO INDIRETA.

*Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho **reduzirá a indenização** à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, **por metade**.*

RESCISÃO: dissolução decorrente de nulidade

Dispensa Arbitrária: é toda **dispensa ocorrida sem motivação**, ou seja, é a **demissão sem justa causa**.

VERBAS RESCISÓRIAS → no caso do término do contrato de trabalho.
(SAFeDeFuSe)

S	→	Saldo de Salário: dia trabalhado e não recebido
A	→	Aviso Prévio
Fe	→	Férias
De	→	Décimo – Terceiro Salário
Fu	→	Fundo de Garantia
Se	→	Seguro Desemprego

HIPÓTESES DE TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO →

1. **por decisão do empregador:** com justa causa, sem justa causa, aposentadoria;
2. **por decisão do empregado:** pedido de demissão, rescisão indireta, aposentadoria;
3. **por desaparecimento de uma das partes:** morte do empregador, extinção da empresa, morte do empregado;
4. **por culpa recíproca;**
5. **por advento do termo do contrato:** quando o contrato for por tempo determinado;
6. **por motivo de força-maior;**

15.1. CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR:**DISPENSA DO EMPREGADO SEM JUSTA CAUSA:**

→ O empregador não declina o motivo da rescisão. Isso é um direito que o empregador tem. Todavia, há um freio a tal direito, a chamada garantia de emprego ou estabilidade.

Formalidades: Se o empregado tiver **mais de 1 ano de serviço**, há a necessidade de **homologação** da rescisão junto à **DRT** ou **Sindicato**.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

Direitos Rescisórios: **Saldo de Salário; Aviso-Prévio; 13º salário proporcional; FGTS + 40 % de multa; Férias vencidas e não gozadas.**

Prazo de Pagamento: O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos

- a) até o **1º dia útil imediato ao término do contrato**; ou
- b) até o **10º dia, contado da data da notificação da demissão**, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

DISPENSA DO EMPREGADO COM JUSTA CAUSA:

→ é importante registrar que **não haverá falta grave sem previsão em Lei**.

*Art. 482 - Constituem **justa causa** para rescisão do contrato de trabalho **pelo empregador**:*

- a) ato de **improbidade - desonestidade**;
- b) **incontinência de conduta ou mau procedimento**;
- c) **negociação habitual** por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) **condenação criminal** do empregado, **passada em julgado**, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) **desídia** (negligência, preguiça, desleixo, desatenção) no desempenho das respectivas funções;
- f) **embriaguez habitual** ou em serviço;
- g) **violação de segredo da empresa**;
- h) ato de **indisciplina** ou de **insubordinação**;
- i) **abandono de emprego**;
- j) **ato lesivo da honra ou da boa fama** praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou **ofensas físicas**, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) **prática constante de jogos de azar**.

- Considera-se **justa causa**, para efeito de rescisão de contrato de trabalho do **empregado bancário**, a **falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis**
- o empregador **não poderá anotar na CTPS** do empregado, o **motivo da dispensa por justa causa**

Direitos Rescisórios: Saldo de Salário; Férias Vencidas e não gozadas.

15.2. CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO EMPREGADO:

PEDIDO DE DEMISSÃO:

- Não havendo prazo estipulado, o empregado que pedir demissão **deverá avisar o empregador** de sua resolução com a **antecedência mínima** de:
- I - **8 (oito) dias**, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;
 - II - **30 (trinta) dias** aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que **tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa**.

Direitos: **Saldo de Salário; Férias** (na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias)

Formalidades: O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

RESCISÃO INDIRETA:

- O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem **exigidos serviços superiores às suas forças**, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 - b) for **tratado pelo empregador** ou por seus superiores hierárquicos **com rigor excessivo**;
 - c) **correr perigo manifesto** de mal considerável;
 - d) **não cumprir o empregador as obrigações do contrato**;
 - e) **praticar o empregador** ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, **ato lesivo da honra e boa fama**;
 - f) o **empregador** ou seus prepostos **ofenderem-no fisicamente**, salvo em caso de **legítima defesa, própria ou de outrem**;
 - g) o **empregador reduzir o seu trabalho**, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.
- § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.
- § 2º - No caso de morte do empregador constituído em **empresa individual**, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

Verbas Rescisórias: as verbas rescisórias devidas ao empregado, neste caso, são as mesmas devidas quando há **rescisão injusta de iniciativa patronal**.

- **Saldo de Salário; Aviso-Prévio; 13º salário proporcional; FGTS + 40 % de multa; Férias vencidas e não gozadas**

APOSENTADORIA REQUERIDA PELO EMPREGADO:

- a permanência do empregado no serviço após seu requerimento necessitará de aceitação do empregador.
- com a aposentadoria, o INSS autoriza:
 - levantamento do FGTS;
 - baixa na CTPS, no dia anterior ao início da aposentadoria;
 - caso o empregado continue prestando serviços na empresa, iniciar-se-á novo contrato de trabalho no dia imediato subsequente à baixa.

15.3. CESSAÇÃO POR DESAPARECIMENTO DE UMA DAS PARTES

MORTE DO EMPREGADO

- É como se fosse por pedido de demissão, mas com a possibilidade de levantamento imediato do FGTS.

MORTE DO EMPREGADOR PESSOA FÍSICA OU EMPRESA INDIVIDUAL

- Não há obrigatoriedade de pagamento da multa de 40% sobre o FGTS neste caso.

EXTINÇÃO DA EMPRESA

- As verbas rescisórias devidas são as mesmas quando se opera a rescisão sem justa causa.

- a **Falência, com continuação das atividades pelo síndico**, NÃO ACARRETA EXTINÇÃO do contrato de trabalho dos empregados.

15.4. CESSAÇÃO POR CULPA RECÍPROCA

- Havendo **culpa recíproca** no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho **reduzirá a indenização** à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, **por metade**.

Elementos caracterizadores:

- a) existência de 2 faltas graves;
- b) contemporaneidade;
- c) proporcionalidade das faltas. (troca de ofensas verbais).

15.5. CESSAÇÃO PELO TÉRMINO DO CONTRATO

- É a extinção normal do contrato de trabalho, quando o mesmo foi feito por prazo determinado.

Direitos Rescisórios: FGTS; 13º salário proporcional; Férias vencidas e não gozadas;

Art. 479 - Nos contratos que tenham **termo estipulado**, o empregador que, **sem justa causa**, despedir o empregado **será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração** a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente Art., o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, **sem justa causa**, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

15.6. CESSAÇÃO DO CONTRATO POR FORÇA MAIOR

- Entende-se como força maior **todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador**, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A **imprevidência do empregador EXCLUI a razão de força maior**.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478 ;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Art. 504 - Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

15.7. O AVISO PRÉVIO:

- ➔ É um direito dos trabalhadores urbanos e rurais, constante da CF, o **aviso prévio proporcional ao tempo de serviço**, sendo no **mínimo de trinta dias**, nos termos da lei.

Cabimento: Não havendo prazo estipulado, **a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução** com a antecedência mínima de:

I - 8 dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior

II - 30 dias aos que perceberem por quinzena ou mês, **ou que tenham mais de 12 meses de serviço na empresa.**

- A falta do aviso prévio por parte do empregador DÁ ao EMPREGADO o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.
- A falta de aviso prévio por parte do empregado DÁ ao EMPREGADOR o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.
- É devido o aviso prévio na despedida indireta.

- Em se tratando de **salário pago na base de tarefa**, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, **será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses** de serviço.
- O **valor das horas extraordinárias habituais** INTEGRA O AVISO PRÉVIO INDENIZADO.
- O **reajustamento salarial coletivo**, *determinado no curso do aviso prévio*, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.
- O **horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso**, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, **será reduzido de 2 (duas) horas diárias**, SEM PREJUÍZO DO SALÁRIO INTEGRAL.
- **Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo**, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.
- Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso não tivesse sido dado.
- O empregado que, **durante o prazo do aviso prévio, COMETER** qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, **perde o direito ao restante do respectivo prazo**.

16. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

16.1. ORGANIZAÇÃO SINDICAL

→ É livre a ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL ou SINDICAL, observado o seguinte:

- | | |
|----------|--|
| A | Aposentado filiado pode votar e ser votado; |
| V | Vedada a intervenção do Estado na ORGANIZAÇÃO SINDICAL; |
| I | Inexistência de autorização do Estado para sua fundação; |
| S | Sindicato tem o dever de promover a defesa dos direitos da categoria; |
| O | Obrigatória a participação do <u>sindicato</u> nas negociações coletivas; |
| L | Liberdade de sindicalização consentida aos trabalhadores; |
| U | Unicidade sindical → somente pode haver um único sindicato de uma mesma categoria em uma mesma base territorial que não pode ser inferior a um município. |

→ Temos, como órgãos sindicais: os **Sindicatos**, as **Federações** e as **Confederações**

16.2. CONTRIBUIÇÕES

- a) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: é o **imposto sindical**, compulsório; **é devida** por todos aqueles que **participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional**, ou **de uma profissão liberal**, *em favor do Sindicato representativo da mesma categoria ou profissão.*
- **Inexistindo Sindicato**, a Contribuição Sindical **será creditada à Federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional**
 - A **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** será recolhida, de uma só vez, **anualmente**, e consistirá:

- I - na **importância correspondente à remuneração de 1 (um) dia de trabalho, para os EMPREGADOS**, qualquer que seja a forma da referida remuneração;
 - II - para os **TRABALHADORES AUTÔNOMOS** e para os **PROFISSIONAIS LIBERAIS**, numa importância correspondente a **30% (trinta por cento) do maior valor-de-referência** fixado pelo Poder Executivo;
 - III - para os **EMPREGADORES**, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa;
- Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos Sindicatos.

b) **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA:** a **assembléia geral** de trabalhadores sindicalizados **fixará a contribuição** que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

c) **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:** **prevista nos instrumentos normativos, decorrem da assistência dada pelos sindicatos nas negociações coletivas.**

16.3. **INSTRUMENTOS NORMATIVOS – CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS**

→ Como **instrumentos normativos decorrentes** das **negociações coletivas**, temos:

ACORDOS COLETIVOS: firmados entre o **SINDICATO DOS EMPREGADOS** e a **EMPRESA EMPREGADORA**

CONVENÇÕES COLETIVAS: firmados entre o **SINDICATO DO EMPREGADOS** e o **SINDICATO DOS EMPREGADORES**.

→ **Convenção Coletiva de Trabalho** é o **ACORDO DE CARÁTER NORMATIVO**, pelo qual **dois ou mais Sindicatos** representativos de categorias econômicas e profissionais **estipulam condições de trabalho aplicáveis**, no âmbito das respectivas representações, **às relações individuais do trabalho**.

- **Na falta do sindicato**, os acordos ou convenções são firmados pelas **Federações** e, na falta destas, pelas **Confederações**.

- Os acordos e convenções coletivas terão um prazo máximo de vigência de **2 anos**

16.4. DISSÍDIO COLETIVO

- No caso das negociações coletivas não lograrem êxito, **É FACULTADO** aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de **DISSÍDIO COLETIVO**.
- Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o **DISSÍDIO COLETIVO** deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.
 - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.
 - O Dissídio Coletivo será julgado pela Justiça do Trabalho

16.5. DIREITO DE GREVE

- **Frustrada a negociação** ou **verificada a impossibilidade de recursos via arbitral**, é facultada a **CESSAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO - GREVE**
 - A **entidade patronal correspondente** ou **os empregadores** diretamente interessados serão notificados, com **antecedência mínima de 48 horas**, da **paralisação**.
- É **assegurado** o **DIREITO DE GREVE**, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

16.5.1. ATIVIDADES ESSENCIAIS

- Alguns serviços ou atividades são essenciais e a Lei dispõe sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Com relação a estes serviços, os trabalhadores em greve deverão mantê-los em funcionamento.
 - São considerados serviços ou atividades essenciais:

- I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- II - assistência médica e hospitalar;
- III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV - funerários;
- V - transporte coletivo;
- VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII - telecomunicações;
- VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X - controle de tráfego aéreo;
- XI - compensação bancária.

- Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores **ficam obrigados**, de **COMUM ACORDO**, **A GARANTIR**, durante a greve, a ***prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.***

16.5.2. ABUSO DO DIREITO DE GREVE

- ➔ Constitui **ABUSO DO DIREITO DE GREVE** a inobservância das normas contidas na Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

16.5.3 EFEITOS DA GREVE SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO

- ➔ Observadas as condições previstas na Lei, a participação em greve **SUSPENDE** o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ***ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.***
- **É VEDADA** a **RESCISÃO** de contrato de trabalho DURANTE A GREVE, bem como a **contratação de trabalhadores substitutos**, exceto na ocorrência faltas graves cometidas durante a greve.

16.6. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

- As empresas e os sindicatos **PODEM INSTITUIR** **Comissões de Conciliação Prévia**, de **composição paritária**, com representantes dos empregados e dos empregadores, com **a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho**.
- A **Comissão** instituída no âmbito da empresa **será composta** de, no **mínimo 2** e, no **máximo, 10 membros**, e observará as seguintes normas:
 - I- a **metade de seus membros** será **indicada pelo empregador** e a **outra metade eleita pelos empregados**, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;
 - II- haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;
 - III - o **mandato dos seus membros**, titulares e suplentes, **é de um ano, permitida uma recondução**.
 - **É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, ATÉ UM ANO APÓS O FINAL DO MANDATO**, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.
 - A **Comissão** instituída no âmbito do sindicato **terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo**.
 - **Qualquer demanda de natureza trabalhista SERÁ SUBMETIDA** à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.
 - **NÃO PROSPERANDO A CONCILIAÇÃO**, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.
 - **ACEITA A CONCILIAÇÃO**, será **lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão**, fornecendo-se cópia às partes.
 - O **TERMO DE CONCILIAÇÃO é título executivo extrajudicial** e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

17. JUSTIÇA DO TRABALHO

17.1. JURISDIÇÃO

- Quando se constitui a vida em sociedade, é fato notório a ocorrência de conflito de interesses entre os particulares. Para resolver tais conflitos, estabelecer as normas desta sociedade e administrá-la, surge a necessidade **de CONSTITUIÇÃO DO ESTADO**, que apresenta sua forma tripartida:

PODER LEGISLATIVO →

PODER EXECUTIVO →

PODER JUDICIÁRIO →

interesse.

Com finalidade de estabelecer normas;

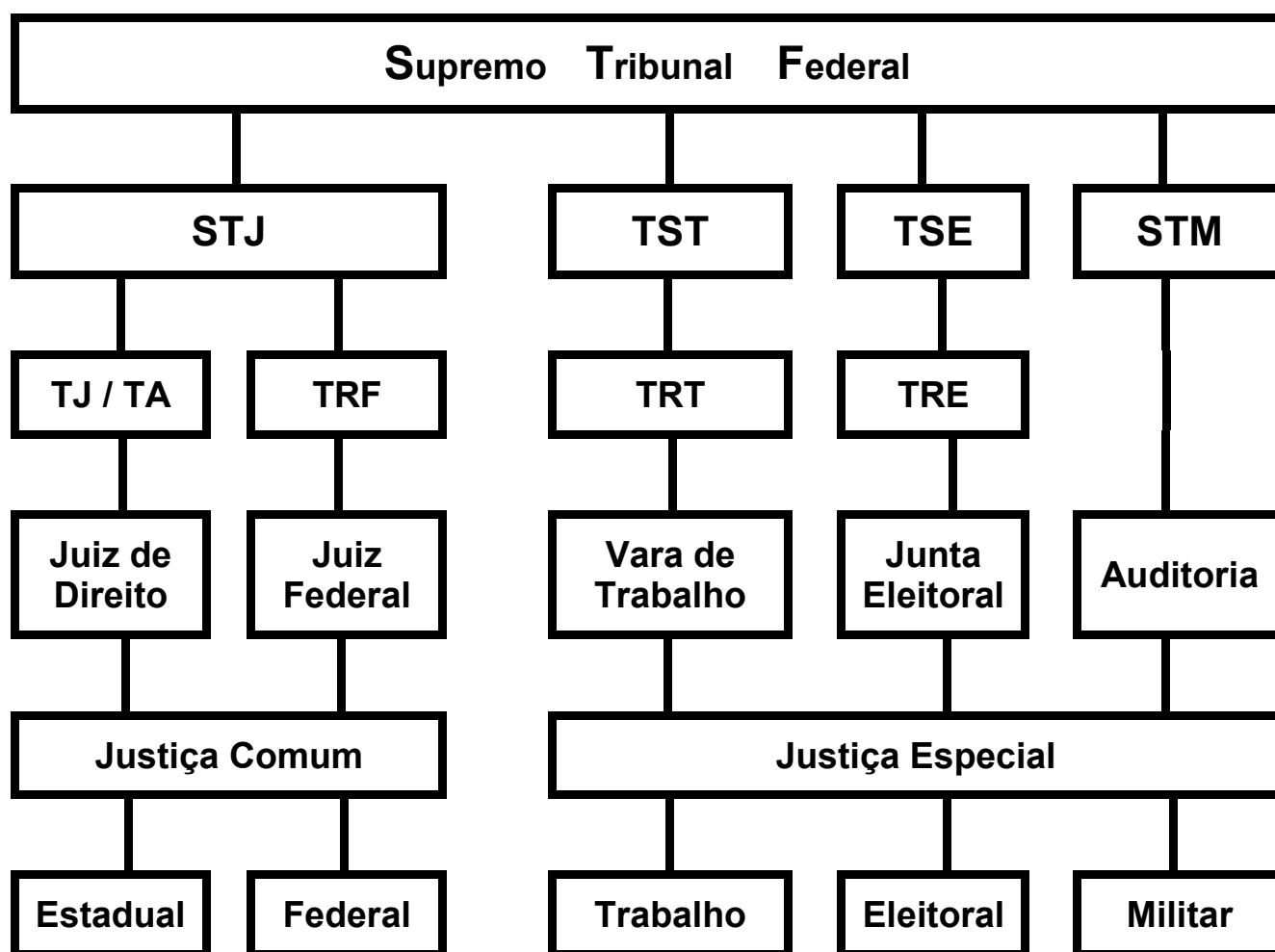
Com finalidade de administrar;

com finalidade de resolver os conflitos de

→ A **atividade do judiciário** é de, em sendo provocado, ANALISANDO O ORDENAMENTO PÁTRIO ESTABELECIDO PELO PODER LEGISLATIVO, **dizer qual das partes envolvidas no conflito de interesses está com a razão**, ou seja, dizer (dicionar) o direito (juris) → **jurisdicionar**

→ Entretanto, não é demais dizer que temos conflitos das mais variadas ordens: de natureza trabalhista, civil, criminal, tributária, comercial, etc. Em razão do grande número de provocações ao judiciário, surgiu a necessidade de, dentro do referido poder, haver uma divisão de atribuições (estabelecendo-se de competências), para que o poder judiciário pudesse dar uma prestação jurisdicional da mais alta qualidade.

17.1.1. O PODER JURISDICIONAL BRASILEIRO



- Cada órgão do poder judiciário terá definida sua **competência material** (em razão da matéria que podem apreciar), **funcional** (cada órgão terá suas atribuições dentro de sua competência material) e **territorial** (competência em razão do local).

17.2. ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

- A **Justiça do Trabalho** é um órgão do Poder Judiciário,
- Os **DISSÍDIOS**, oriundos das **relações entre empregados e empregadores** bem como de **trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços**, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho
- **AS QUESTÕES REFERENTES A ACIDENTES DO TRABALHO CONTINUAM SUJEITAS À JUSTIÇA ORDINÁRIA**
- São órgãos da Justiça do Trabalho:
- a) **TST** - Tribunal Superior do Trabalho;
 - b) **TRT** - Tribunais Regionais do Trabalho;
 - c) as **Varas de Trabalho** ou os **Juizes do Trabalho**.

17.3. COMPETÊNCIA

- **Competência** é o limite da jurisdição. Trataremos aqui de 3 tipos de competência: a **material**, a **funcional** e a **territorial**

17.3.1. COMPETÊNCIA MATERIAL

- Trata-se do **estabelecimento DE QUE MATÉRIA poderá ser apreciada pela Justiça do Trabalho**
- Compete à **Justiça do Trabalho** CONCILIAR e JULGAR:
- a) **dissídios individuais** entre empregados e empregadores;
 - b) **dissídios coletivos**;
 - c) **execução**: das **próprias decisões** e, de ofício, das **contribuições sociais incidentes nas sentenças que proferir**;
 - d) **outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho**;

17.3.2. COMPETÊNCIA FUNCIONAL

- Trata-se das **atribuições de cada órgão dentro da Justiça do Trabalho**, ou seja, **QUAIS AS FUNÇÕES DE CADA UM**.

DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO →

- O Tribunal Superior do Trabalho, com sede na Capital da República e jurisdição em todo o território nacional, é a instância superior da Justiça do Trabalho. Suas competências estão elencadas na Lei nº 7701/88.

DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO →

- Nos **Tribunais Regionais** constituídos de **6 ou mais Juizes togados**, e **menos de 11, 1 (um) deles será escolhido dentre advogados, 1 (um) dentre membros do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho** e os demais dentre Juizes do Trabalho, Presidentes de Junta da respectiva Região.

- Aos **Tribunais Regionais**, quando divididos em Turmas, **COMPETE**:

I - ao **Tribunal Pleno**, especialmente:

- a) **processar, conciliar e julgar originariamente os dissídios coletivos;**
- b) **processar e julgar originariamente:**
 - 1 - as revisões de sentenças normativas;
 - 2 - a extensão das decisões proferidas em dissídios coletivos;
 - 3 - os mandados de segurança;
 - 4- as impugnações à investidura de Juizes classistas e seus suplentes nas Juntas de Conciliação e Julgamento;
- c) **processar e julgar em última instância:**
 - 1 - os recursos das multas impostas pelas Turmas;
 - 2 - as ações rescisórias das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento, dos Juizes de Direito investidos na jurisdição trabalhista, das Turmas e de seus próprios acórdãos;
 - 3 - os conflitos de jurisdição entre as suas Turmas, os Juizes de Direito investidos na jurisdição trabalhista, as Juntas de Conciliação e Julgamento, ou entre aqueles e estas;
- d) **julgar em única ou última instância:**
 - 1 - os processos e os recursos de natureza administrativa atinentes aos seus serviços auxiliares e respectivos servidores;
 - 2 - as reclamações contra atos administrativos de seu Presidente ou de qualquer de seus membros, assim como dos Juizes de primeira instância e de seus funcionários;

II- às Turmas:

- a) **julgar os recursos ordinários;**
- b) **julgar os agravos de petição e de instrumento;**
- c) **impor multas e demais penalidades relativas a atos de sua competência jurisdicional, e julgar os recursos interpostos das decisões das Juntas e dos Juizes de Direito que as impuserem.**

DAS VARAS DE TRABALHO →

→ Compete às Varas de Trabalho:

a) conciliar e julgar:

- I- os dissídios em que se pretenda o **reconhecimento da estabilidade de empregado**;
- II - os **dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações** por **motivo de rescisão do contrato** individual de trabalho;
- III- os **dissídios resultantes de contratos de empreitadas** em que o empreiteiro seja operário ou artífice;
- IV- os **demaís dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho**;

b) **processar e julgar** os inquéritos para **apuração de falta grave**;

c) **julgar os embargos** opostos às suas próprias decisões;

d) **impor multas e demais penalidades** relativas aos atos de sua competência.

- Terão **preferência para julgamento** os **dissídios sobre pagamento de salário** e aqueles que **derivarem da falência do empregador**;

17.3.3. COMPETÊNCIA TERRITORIAL

- Aqui se estabelece a competência em razão do lugar. Sabendo-se da competência material e da funcional, questiona-se acerca da competência territorial. Esta competência é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

REGRA: A **COMPETÊNCIA SERÁ DO LUGAR ONDE O EMPREGADO PRESTAR SERVIÇOS**, ainda que tenha sido contratado em outro local.

EXCEÇÕES: temos 2 exceções:

- a) **quando o empregador realizar atividade itinerante:** o empregado poderá optar pelo local da celebração do contrato ou da prestação dos serviços;
- b) **quando o empregado for agente ou viajante comercial**, a competência obedecerá o que segue:
 - 1. **localidade onde se situar a agência ou filial** a qual o empregado esteja subordinado, ou;
 - 2. **no local do domicílio do empregado ou na localidade mais próxima**;

17.4. SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- A Justiça do Trabalho conta com a colaboração de servidores especialmente treinados que estão lotados nos seguintes órgãos.
- o Distribuidor;
 - a Secretaria da Vara de Trabalho;
 - a Secretaria do TRT;
 - os Oficiais de Justiça;

18. PROCESSO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

- O Processo é um meio civilizado de solução de conflitos, decorrentes do fato de o Estado **ter chamado para si o poder DE DIZER O DIREITO (jurisdicionar)**
- Os **dissídios individuais ou coletivos** SUBMETIDOS À APRECIÇÃO da Justiça do Trabalho serão sempre **sujeitos à conciliação**.
- **Não havendo acordo**, o **juízo conciliatório** converter-se-á obrigatoriamente em **arbitral**, proferindo decisão na forma prescrita na Lei;
 - **É lícito às partes** CELEBRAR ACORDO que **ponha termo ao processo**, ainda mesmo depois de encerrado o **juízo conciliatório**.
 - **Nos casos omissos**, o **DIREITO PROCESSUAL** comum **será fonte subsidiária do DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO**, exceto naquilo em que for incompatível com as normas da Lei competente.

18.1. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS**18.1.1. FORMAS DA RECLAMAÇÃO**

- Os **atos e termos processuais** poderão ser escritos a tinta, datilografados ou a carimbo.
- Os **atos e termos processuais**, que **devam ser assinados pelas partes interessadas**, quando estas, por motivo justificado, não possam fazê-lo, **serão**

firmados a rogo, na presença de 2 (duas) testemunhas, sempre que não houver procurador legalmente constituído.

Capacidade para Reclamar: Os **empregados e os empregadores** poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

- Nos **dissídios individuais** os empregados e empregadores **poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato ou advogado** inscrito na **OAB**
- Para dar entrada com sua reclamação, o empregado precisa:
 - a) **capacidade de ser parte:** ser sujeito de direitos e obrigações;
 - b) **capacidade de estar em juízo:** se **menor de 18 anos**, *deve estar assistido*; se **maior de 18 anos**, *pessoalmente*;
 - c) **capacidade postulatória**

Procedimento Reclamatório: Trata-se da **seqüência de atos no processo**. Após realizadas as atividades preliminares, como por exemplo, a **provocação da Comissão de Conciliação Prévia**, promove-se a **elaboração da petição inicial, com posterior provocação do judiciário**, que acarretará o **impulso oficial** → **nasce então o PROCESSO**.

Provocação da Comissão de Conciliação Prévia → elaboração da petição inicial
→
provocação do Judiciário → **PROCESSO**

→ Atualmente, temos os seguintes procedimentos na Justiça do Trabalho:

PROCEDIMENTO SUMÁRIO: tal procedimento tem cabimento quando **as causas não excedam a 2 salários mínimos**.

- temos como **principais características:** a **possibilidade de se dispensar o resumo dos depoimentos prestados em audiência**, bem como a **IRRECORRIBILIDADE DAS SENTENÇAS**, salvo se houver ofensa à Constituição Federal

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO: Os dissídios individuais **cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente** na

data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.

- **Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.**
- Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo:
 - I- o **pedido deverá ser certo ou determinado** e indicará o valor correspondente;
 - II- **não se fará citação por edital**, incumbindo ao autor a correta indicação do nome e endereço do reclamado;
 - III- a **apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de 15 dias do seu ajuizamento**;
 - IV- **dispensa do relatório na sentença**;
 - V- **embargos declaratórios com efeito modificativo** nos casos de omissão, contradição e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.
- As **demandas sujeitas a rito sumaríssimo** serão **INSTRUÍDAS E JULGADAS em audiência única**, sob a direção de juiz presidente ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular.
- **recurso de revista** somente se houver no acórdão ofensa a CF ou a Enunciado do TST

PROCEDIMENTO ORDINÁRIO:

O Procedimento ordinário é o procedimento comum, sendo o mais utilizado no Judiciário atualmente.

Das Formas de Reclamação →

- Nas localidades em que houver apenas **1 (uma) Vara do Trabalho**, ou **1 (um) escrivão do cível**, a **RECLAMAÇÃO** será apresentada diretamente à secretaria da Junta, ou ao cartório do Juízo.
- Nas localidades em que houver **mais de 1 (uma) Vara** ou **mais de 1 (um) Juízo**, ou **escrivão do cível**, a **RECLAMAÇÃO** será, preliminarmente, sujeita a distribuição;
 - A reclamação poderá ser apresentada:
 - a) **pelos empregados e empregadores**, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;
 - b) **por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho.**

- A reclamação poderá ser **escrita ou verbal**.

Sendo escrita: a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Sendo verbal: a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou chefe de secretaria;

18.1.2. FORMAS DA NOTIFICAÇÃO

- A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o *reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado*, FAR-SE-Á A NOTIFICAÇÃO POR EDITAL, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo.
- O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.
- Sendo várias as reclamações e havendo identidade de matéria, poderão ser acumuladas num só processo, se se tratar de empregados da mesma empresa ou estabelecimento.

18.1.3. AUDIÊNCIA E JULGAMENTO

- Na AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes;
- É facultado ao empregador FAZER-SE SUBSTITUIR pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.
- Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.
- O NÃO-COMPARECIMENTO do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação;
- O NÃO-COMPARECIMENTO do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

→ Aberta a audiência, o **juiz ou presidente** proporá a **conciliação**.

Se houver acordo: lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

Não havendo acordo: o **reclamado terá 20 minutos para apresentar sua defesa**, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes. Geralmente, a defesa é apresentada por escrito, obedecendo os comandos dispostos no Código Civil.

- Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver.
- Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de **10 (dez) minutos** para cada uma. **Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação**, e não se realizando esta, **será proferida a decisão**.

18.2. DISSÍDIOS COLETIVOS

18.2.1. INSTAURAÇÃO DA INSTÂNCIA

→ A **instância será instaurada mediante** representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também **instaurada por iniciativa do presidente**, ou, ainda, a **requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho**, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

→ A **representação para instaurar a instância em DISSÍDIO COLETIVO CONSTITUI prerrogativa das associações sindicais**;

- Quando **não houver sindicato representativo** da categoria econômica ou profissional, **poderá a representação ser instaurada pelas federações** correspondentes e, **na falta destas, pelas confederações respectivas**, no âmbito de sua representação.

→ A **representação** será apresentada em tantas vias quantos forem os reclamados e **deverá conter**:

- a) **designação e qualificação dos reclamantes e dos reclamados e a natureza do estabelecimento ou do serviço**;

- b) os motivos do dissídio e as bases da conciliação.

18.2.2. CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

- **Recebida e protocolada a representação**, e estando na devida forma, o Presidente do Tribunal designará a audiência de conciliação, **dentro do prazo de 10 (dez) dias, determinando a notificação dos dissidentes**;
- Quando **a instância for instaurada ex officio**, a audiência deverá ser realizada dentro do **prazo mais breve possível**, **após o reconhecimento do dissídio**.
- É **facultado ao empregador FAZER-SE REPRESENTAR** na audiência pelo gerente, ou por qualquer outro preposto que tenha conhecimento do dissídio, e por cujas declarações será sempre responsável.
- Na **audiência designada**, comparecendo ambas as partes ou seus representantes, o Presidente do Tribunal as convidará para se **pronunciarem sobre as bases da conciliação**. Caso não sejam aceitas as bases propostas, o **Presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o DISSÍDIO**.

havendo acordo: o Presidente o submeterá à homologação do Tribunal na primeira sessão.

não havendo acordo: ou **não comparecendo ambas as partes ou uma delas**, o presidente **submeterá o processo a julgamento**, depois de realizadas as diligências que entender necessárias e ouvida a Procuradoria.

- Da decisão do Tribunal serão notificadas as partes, ou seus representantes, em registrado postal, com franquia, fazendo-se, outrossim, a sua publicação no jornal oficial, para ciência dos demais interessados.
- A **SENTENÇA NORMATIVA vigorar**:
 - A) a **partir da DATA DE SUA PUBLICAÇÃO**, quando **ajuizado o dissídio** ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, da **DATA DO AJUIZAMENTO**;
 - B) a **partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo**, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio.

18.2.3. EXTENSÃO DAS DECISÕES

- Em caso de **DISSÍDIO COLETIVO** que tenha **por motivo novas condições de trabalho** e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, **poderá o Tribunal competente**, NA PRÓPRIA DECISÃO, **ESTENDER** tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, ***aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.***
- O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual **não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.**
- A decisão sobre novas condições de trabalho **poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida** na jurisdição do Tribunal:
- a) por solicitação de 1 (um) ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes;
 - b) por solicitação de 1 (um) ou mais sindicatos de empregados;
 - c) ***ex officio***, pelo Tribunal que houver proferido a decisão;
 - d) por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho.
- Para que a decisão possa ser **ESTENDIDA**, torna-se preciso que **3/4 dos empregadores e 3/4 dos empregados, OU os respectivos sindicatos, CONCORDEM** com a **extensão da decisão.**

18.3. EXECUÇÃO

18.3.1. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

- As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, **quando não cumpridos**; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia **SERÃO EXECUTADOS** pela forma estabelecida em lei.
- Serão executados ***ex officio*** os **créditos previdenciários** devidos em decorrência de decisão proferida pelos Juizes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo.
- É competente para a execução das decisões o Juiz ou Presidente do Tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio.

- A **EXECUÇÃO** poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio* pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente.
- Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.
- **Faculta-se ao devedor o pagamento imediato da parte que entender devida à Previdência Social**, sem prejuízo da cobrança de eventuais diferenças encontradas na execução *ex officio*.

18.3.2. MANDADO E PENHORA

- O juiz ou presidente do tribunal, requerida a execução, mandará expedir mandado de citação ao executado, a fim de que **cumpra a decisão ou o acordo no prazo**, pelo modo e sob as cominações estabelecidas, ou, **em se tratando de pagamento em dinheiro**, incluídas as contribuições sociais devidas ao INSS, para que **PAGUE EM 48 HORAS**, ou **GARANTA A EXECUÇÃO, SOB PENA DE PENHORA**.
- O mandado de citação deverá conter a decisão exeqüenda ou o termo de acordo não cumprido.
 - A citação será feita pelos oficiais de justiça.
 - Se o executado, **procurado por 2 vezes no espaço de 48 horas**, não for encontrado, **far-se-á citação por edital**, publicado no jornal oficial ou, na falta deste, **afixado na sede da Junta ou Juízo, durante 5 dias**.
- O executado que não pagar a importância reclamada **PODERÁ GARANTIR A EXECUÇÃO** mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou **NOMEANDO BENS À PENHORA**, observada a ordem preferencial estabelecida no Código Processual Civil.
- **Não pagando o executado, nem garantindo a execução, SEGUIR-SE-Á PENHORA dos bens**, *tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora*, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.

18.3.3. EMBARGOS À EXECUÇÃO E SUA IMPUGNAÇÃO

- Garantida a execução ou penhorados os bens, **TERÁ O EXECUTADO 5 (cinco) dias para apresentar EMBARGOS**, cabendo igual prazo ao exeqüente para IMPUGNAÇÃO.

- A matéria de defesa SERÁ restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida.
- Se na defesa tiverem sido arroladas testemunhas, poderá o Juiz ou o Presidente do Tribunal, caso julgue necessários seus depoimentos, marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de 5 (cinco) dias.
- Somente nos **EMBARGOS À PENHORA** poderá o executado **IMPUGNAR A SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO**, cabendo ao exeqüente igual direito e no mesmo prazo.
- **Julgar-se-ão na mesma sentença** OS EMBARGOS e AS IMPUGNAÇÕES à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário.
- **Considera-se INEXIGÍVEL** o título judicial fundado em lei ou ato normativo DECLARADOS INCONSTITUCIONAIS pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal.

18.3.4. JULGAMENTO E TRÂMITES FINAIS DA EXECUÇÃO

- Não tendo sido arroladas testemunhas na defesa, o juiz ou presidente, CONCLUSOS os autos, proferirá sua decisão, dentro de 5 (cinco) dias, **JULGANDO** subsistente ou insubsistente a penhora.
- **Julgada subsistente a penhora**, o juiz ou presidente **MANDARÁ PROCEDER** logo à avaliação dos bens penhorados.
 - **Concluída a avaliação**, dentro de 10 dias, contados da data da nomeação do avaliador, **seguir-se-á a** ARREMATAÇÃO que será **anunciada por edital afixado na sede do Juízo ou Tribunal** e publicado no jornal local, se houver, com a *antecedência de 20 dias*.
 - A **ARREMATAÇÃO** **far-se-á** em dia, hora e lugar anunciados e **os bens serão vendidos pelo maior lance**, tendo o **exeqüente preferência para a adjudicação**.
 - O arrematante deverá garantir o lance com o **sinal correspondente a 20% do seu valor**.

- Não havendo licitante, e não requerendo o exeqüente a adjudicação dos bens penhorados, PODERÃO OS MESMOS ser vendidos por leiloeiro nomeado pelo juiz ou presidente.
- Se o arrematante, ou seu fiador, **NÃO PAGAR DENTRO DE 24 horas** o preço da arrematação, PERDERÁ, em benefício da execução, o sinal de 20 %, voltando à praça os bens executados.

18.3.5. RECURSOS

→ Das decisões são admissíveis os seguintes recursos:

- I - embargos;
- II - recurso ordinário;
- III- recurso de revista;
- IV- agravo.

18.3.5.1. EMBARGOS

→ Cabem **EMBARGOS**, no **Tribunal Superior do Trabalho**, para o **Pleno**, no **prazo de 8 (oito) dias** a contar da publicação da conclusão do acórdão.

18.3.5.2. RECURSO ORDINÁRIO

→ Cabe **RECURSO ORDINÁRIO** para a instância superior:

- a) das **decisões definitivas das Juntas e Juízos** no **prazo de 8 (oito) dias**;
- b) das **decisões definitivas dos Tribunais Regionais**, em processos de sua competência originária, no **prazo de 8 (oito) dias**, quer nos **dissídios individuais**, quer nos **dissídios coletivos**.

18.3.5.3. RECURSO DE REVISTA

→ Cabe **RECURSO DE REVISTA** para **Turma do TST** das **decisões proferidas em grau de recurso ordinário**, em **dissídio individual**, pelos **TRT**, quando:

- a) **derem ao mesmo dispositivo de lei federal INTERPRETAÇÃO DIVERSA** da que lhe houver dado outro **Tribunal Regional**, no seu **Pleno ou Turma**;
- b) **derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância**

obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, **interpretação divergente**, na forma da **alínea a**;

c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.

- O **Recurso de Revista**, dotado de efeito apenas devolutivo, será apresentado ao Presidente do Tribunal recorrido, que **poderá recebê-lo ou denegá-lo**, fundamentando, em qualquer caso, a decisão.
- Das decisões proferidas pelos **Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas**, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, **NÃO CABERÁ RECURSO DE REVISTA**, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.
- Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido RECURSO DE REVISTA por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho e violação direta da Constituição da República.

18.3.5.4. AGRAVO

- Cabe AGRAVO, no prazo de 8 (oito) dias:
 - a) de **petição**, das **decisões do Juiz ou Presidente, nas execuções**;
 - b) de **instrumento**, dos **despachos que denegarem a interposição de recursos**.
- O **AGRAVO DE PETIÇÃO** só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até o final, nos próprios autos ou por carta de sentença.
- O **agravo de instrumento INTERPOSTO CONTRA O DESPACHO** que não receber **agravo de petição** não suspende a execução da sentença.
- Caberão **embargos de declaração da sentença ou acórdão**, no prazo de **cinco dias**, devendo seu **julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subsequente a sua apresentação**, registrado na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

EXEMPLO PRÁTICO

- ➔ Você trabalhou durante um ano numa empresa. Foi mandado embora, sem justa causa, e a empresa não pagou os seus direitos (aviso prévio, 13º salário, férias, etc.). Você pretende recorrer à Justiça.
- ➔ Na Justiça do Trabalho você pode abrir o processo sem advogado. Nesse caso, deve procurar a Justiça do Trabalho em sua cidade e se dirigir ao setor que atende reclamantes sem advogados. Um funcionário desse setor de atendimento deve registrar a sua reclamação e o nome das testemunhas que você indicar, para provar os fatos que você está alegando. O funcionário também deve juntar à reclamação que foi registrada os documentos que você possuir a respeito do assunto. Você será comunicado do dia e horário da audiência. Deve comparecer a essa audiência trazendo as testemunhas que indicou quando foi registrada a reclamação. Se as testemunhas não concordarem com o seu pedido de comparecimento à audiência, você deve comparecer mesmo sem elas e pedir ao juiz que mande intimá-las para uma nova audiência.
- ➔ Nessa primeira audiência, o juiz propõe que você e a empresa realizem um acordo para encerrar o processo, e você é livre para aceitar ou não a proposta de acordo que a empresa apresentar. Quando não é possível o acordo, o juiz passará a tomar o depoimento das partes e das testemunhas, ou marcará outra audiência para tomar esses depoimentos e julgar o processo.
- ➔ A partir do momento em que não há acordo, você pode continuar no processo sem advogado, porém, em termos práticos, o seu futuro sozinho no processo é desaconselhável. É que, a partir da fase de conciliação que termina quando as partes não chegarem a um acordo, o processo passa a envolver questões muito embaraçosas que podem prejudicar você. É o momento, por exemplo, em que é preciso interrogar o representante da empresa, que em geral está acompanhado de advogado e já foi muito bem instruído. É também o momento de interrogar as suas testemunhas e as da empresa. Bem como de discutir os documentos e provas, e você, sozinho, pode cair em armadilha.
- ➔ Por isso, se você recorrer à Justiça do trabalho sem advogado, a partir do momento em que não for possível acordo em audiência você deve contratar um advogado para a sua defesa.
- ➔ Algumas pessoas preferem ir até a primeira audiência sem advogado porque é comum haver acordo na primeira audiência e, aí, não há despesas com advogado. Mas vale lembrar que é aconselhável a presença de advogado desde o início do processo.
- ➔ Se você não tiver advogado e for contratar os serviços desse profissional para recorrer à Justiça do Trabalho, é bom, primeiro, se dirigir ao sindicato ligado ao tipo de trabalho que você exerce. O sindicato, quando não tem advogado à sua disposição, pode pelo menos orientar você sobre o assunto.
- ➔ Se em sua cidade não houver sindicato e você não tiver condições econômicas para contratar um advogado, você pode procurar o promotor de Justiça. Nas cidades em que não há Justiça do Trabalho, o promotor pode entrar com o seu processo trabalhista perante a Justiça Civil. A lei não define com precisão quem tem e quem não tem condições econômicas para poder recorrer ao promotor, nesses casos. Por isso, mesmo que você seja possuidor de algum bem de maior valor, como uma casa ou um carro, se não tiver dinheiro disponível (você, por

exemplo, está desempregado), deve procurar o promotor de Justiça. Falar com ele não ofende e ele é pago para atender o cidadão contribuinte que é você.

QUEM PERDE PODE RECORRER

- ➔ Depois que o processo é julgado pela Junta de Conciliação e Julgamento, quem perde, seja o empregado ou a empresa, tem o direito de recorrer à Segunda instância da Justiça do trabalho, que é o Tribunal Regional do Trabalho, onde o processo é julgado por cinco juizes, sendo um deles representante dos empregadores e outro dos empregados.
- ➔ Quem perde em Segunda instância (Tribunal regional do Trabalho) pode recorrer à terceira instância da Justiça do Trabalho, que é o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que fica em Brasília. E em alguns casos é possível até recorrer ao Supremo Tribunal Federal, que é a instância máxima do Poder Judiciário. Nesse caso o processo teria passado por quatro instâncias de julgamento.
- ➔ Entretanto, a maior parte dos processos vai só até a Segunda instância (TRT). É que, para caber recurso à terceira instância (TST), é preciso, entre outros requisitos, que a decisão de segunda instância seja conflitante com outras decisões dessa mesma instância. E para caber recurso à Quarta instância (STF) é preciso que esteja claro que a decisão da terceira instância contrariou diretamente algum dispositivo da Constituição Federal.
- ➔ Mesmo que o processo trabalhista seja encerrado em primeira e Segunda instância, ele penou pelos escaninhos da Justiça por três a quatro anos. Se for até a terceira instância pode levar de seis a sete anos e se for à quarta instância, de oito a nove anos.
- ➔ Em caso de ganho de causa, o empregado recebe o seu crédito com juros e correção monetária, pelos índices oficiais de inflação.

PRAZO PARA RECLAMAR DIREITOS TRABALHISTAS

- ➔ Enquanto o empregado continuar trabalhando na empresa, o prazo para reclamar de uma violação aos seus direitos é de cinco anos. Depois que ele sai da empresa, o prazo é de dois anos.
- ➔ **Exemplo:** o empregado Pedro foi demitido da empresa, sem justa causa, no dia 6-1-02 e a empresa não lhe pagou um mês de salários, férias, 13º salário e aviso prévio. Pedro tem dois anos para recorrer à Justiça para reaver os seus direitos, ou seja, tem até o dia 31-5-04 para entrar com o processo contra a empresa. Vamos indicar algumas situações em que a contagem do prazo requer cuidado.

- ➔ Os empregados Paulo, José e Henrique começaram a trabalhar na empresa JL do Brasil Ltda. Em 06-01-86 e desde o primeiro dia de trabalho todos fizeram uma hora extra por dia durante o primeiro mês de trabalho (janeiro de 86), sendo que a empresa não lhes pagou as horas extras que deveriam Ter sido pagas em 6-2-86, dia do pagamento de salário de janeiro/86 (5º dia útil). Paulo continuou trabalhando na empresa, mas perdeu o direito de reclamar as horas em 6-2-91, quando completou o prazo de cinco anos para entrar na Justiça. Logo, nessa data, o direito de Paulo caducou, ou prescreveu, como se diz em linguagem técnica.

- ➔ José saiu da empresa em 6-8-90. Ou seja, quatro anos e meio após o dia em que a empresa cometeu a violação ao seu direito (6-2-86). Logo, José deve entrar com o processo até o dia 6-2-91, o que significa quatro anos e meio até a data de saída da empresa mais seis meses, que completam os cinco anos que ele tem para fazer o processo.

- ➔ Porém, o Henrique saiu da JL do Brasil Ltda. Logo no ano seguinte, ou seja, em 6-2-87, e o seu direito de reclamar na Justiça terminou em 6-2-89.

- ➔ Por que o direito do Henrique não se estendeu até o dia 6-2-91, quando estaria completando os cinco anos que ele tinha para reclamar (reunião de um ano de trabalho mais quatro anos fora da empresa)?

- ➔ Porque em 6-2-89 fazia dois anos que Henrique estava fora da empresa e quem já saiu da empresa não pode entrar com o processo em prazo superior a dois anos. Pode entrar com menos de dois anos depois que saiu da empresa, como aconteceu com o José, mas nunca depois de dois anos que deixou a empresa.

- ➔ A perda do prazo para entrar com um processo chama-se prescrição. Costuma-se dizer que o prazo prescreveu, ou que o prazo caducou, como se diz em linguagem não-jurídica.

- ➔ Quando o trabalhador é um menor de 18 anos não ocorre a perda do prazo para reclamar, vale dizer, não existe prescrição contra ele. O mesmo acontece com um trabalhador que fica louco ou que é internado e afastado do trabalho por motivo de doença.

19. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- O **Ministério Público** é INSTITUIÇÃO PERMANENTE, essencial à função jurisdicional do Estado, *incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis*.

Princípios Fundamentais do Ministério Público:

UNIDADE: todos os seus membros integram um só órgão; a divisão existente é administrativa: Ministério Público Federal, do Trabalho, Militar, do DF e dos Estados.

INDIVISIBILIDADE: quem age é o Ministério Público ainda que individualmente através de seus procuradores, que inclusive podem ser substituídos uns pelos outros.

INDEPENDÊNCIA FUNCIONAL: respeito somente à Lei; **não sofrem influências externas. Não possuem subordinação hierárquica**, somente administrativa. **Possuem vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimentos** para garantir a independência funcional.

19.1. ATRIBUIÇÕES

- ➔ **Compete ao Ministério Público do Trabalho** o exercício das **seguintes atribuições** junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:
- I - **promover as ações** que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;
 - II - **manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista**, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, ***quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;***
 - III - **promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho**, para ***defesa de interesses coletivos***, quando *desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;*
 - IV - **propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva** que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;
 - V - **propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios**, *decorrentes das relações de trabalho;*
 - VI - **recorrer das decisões da Justiça do Trabalho**, quando entender necessário, bem como **pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;**
 - VII - **funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas**, sendo-lhe assegurado **o direito de vista dos processos em julgamento**, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;
 - VIII - **instaurar instância em caso de greve**, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;
 - IX - **promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza**, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;
 - X - **promover mandado de injunção**, quando a competência for da Justiça do Trabalho;
 - XI - **atuar como árbitro**, se assim for solicitado pelas partes, **nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;**
 - XII - **requerer as diligências** que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a **melhor solução das lides trabalhistas;**
 - XIII - **intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho**, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

Mandado de Injunção: é a ação proposta para **fazer valer um direito constitucional ainda não regulamentado.**

- O **Ministério Público do Trabalho ATUA JUNTO** à Justiça do Trabalho, tendo dentre suas funções, um **elemento especificador: dissídios individuais e coletivos** entre trabalhadores e empregadores, **cumprimento das decisões trabalhistas e demais controvérsias decorrentes da relação de trabalho** inserida na competência da Justiça Trabalhista.
- Possui um **Procurador Geral**, nomeado pelo Procurador da República.
- **Exerce atribuições administrativas e processuais:**

ADMINISTRATIVAS:

- a) **inquérito civil público:** termo de ajustamento de conduta;
- b) **requisita instauração de procedimentos administrativos;**
- c) **atua como árbitro**, mediante solicitação;

PROCESSUAIS:

- a) **atua como custos legis (fiscal da Lei):** emite pareceres em processos trabalhistas em qualquer fase, mediante solicitação do juiz ou de ofício, quando entender existente interesse público que a justifique. O **Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho** dispôs que seria **obrigatória sua atuação:**
 - I. onde for parte pessoa jurídica de direito público interno, Estado estrangeiro ou organismo internacional, menores, incapazes, índios, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista e o próprio Ministério Público do Trabalho;
 - II. que versem sobre incompetência da Justiça do Trabalho e meio ambiente do trabalho;
 - III. processos submetidos a julgamento no Órgão Especial e Seções Especializadas do TST e dos TRT's;
 - IV. em qualquer processo que entender existente interesse que justifique sua intervenção.
- b) **atua como parte:**
 - I. Ação Civil Pública;
 - II. Ações em defesa dos menores, índios e incapazes;
 - III. Mandado de injunção;
 - IV. Ações anulatórias de cláusula de contratos, acordos ou convenções coletivas;
 - V. Requisitar a instauração de instância em caso de greve, quando a ordem jurídica ou interesse público assim o exigir.

Observações:

Ação Civil Pública: Para a atuação do MPT DEVE ESTAR PRESENTE O INTERESSE PÚBLICO.

Interesses Individuais Homogêneos: de **origem comum – divisível** → direitos poderiam ser pleiteados individualmente. Existe uma controvérsia quanto à possibilidade do MPT atuar nestes casos;

Interesses Coletivos: **trans-individuais, indivisíveis**, de que **seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si** ou com a parte contrária **por uma relação jurídica de base**. *Ex. Todos os funcionários de uma fábrica versus ambiente de trabalho salubre.*

Interesses Difusos: **trans-individuais, indivisíveis**, de que **sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato**. *Ex.: sonegação de depósitos do FGTS → ponto de vista do atendimento às necessidades da comunidade.*

19.2. MISSÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

→ Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente:

- I - **integrar os órgãos colegiados** que lhes sejam pertinentes;
- II - **instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos**, sempre que cabíveis, para **assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores**;
- III - **requisitar à autoridade administrativa federal competente**, dos órgãos de proteção ao trabalho, **a instauração de procedimentos administrativos**, podendo acompanhá-los e produzir provas;
- IV - **ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho**, nas causas em que o órgão tenha intervindo ou emitido parecer escrito;
- V - **exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade**.

19.3. ÓRGÃOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- I - o Procurador-Geral do Trabalho;
- II - o Colégio de Procuradores do Trabalho;
- III - o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho;
- IV - a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho;
- V - a Corregedoria do Ministério Público do Trabalho;
- VI - os Subprocuradores-Gerais do Trabalho;
- VII - os Procuradores Regionais do Trabalho;
- VIII - os Procuradores do Trabalho.

20. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

20.1. FONTES INTERNACIONAIS DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

- Não é um ramo autônomo do Direito, corresponde a parte do Direito Internacional Público que trata da proteção dos trabalhadores.
- tem como um dos principais objetivos universalizar as normas de proteção do trabalho o que se dá basicamente pelas Convenções aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, que constitui a Assembléia Geral dos Estados Membros da OIT – Organização Internacional do Trabalho
 - Pode, também, se dar através de Tratados Bilaterais ou Multilaterais sobre direito do trabalho. Ex. MERCOSUL, criado através do Tratado de Assunção, em março de 1991, reunindo Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai.

20.2. OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

- Órgão vinculado à ONU – Organização das Nações Unidas. Foi criada em 1919, através do Tratado de Versalhes

Principais Órgãos da OIT:**a) CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO**

- É a Assembléia Geral de todos os Estados-membros. **Órgão supremo**, onde cada Estado-membro tem 4 representantes: 2 designados pelos governos, um pelos empregadores e um pelos trabalhadores.
- é um **órgão deliberativo**, onde se **aprovam** as **Convenções, Recomendações e Resoluções**. Estas decisões distinguem-se pelos efeitos jurídicos que geram. Suas deliberações só concernem a seus Estados-membros

CONVENÇÃO: Tratados multilaterais, que **uma vez ratificados devem integrar a legislação nacional do país**

- **Vigência** – deve constar no corpo da Convenção. Normalmente exige-se que seja ratificada por no mínimo 2 Estados-membros para começar a vigorar, a partir de 12 meses da ratificação.
- **Não é possível a ratificação parcial**, salvo se for admitida no próprio texto.
- No Brasil, por força da CF, as **CONVENÇÕES devem ser submetidas obrigatoriamente** ao Congresso Nacional, para que sejam ou não aprovadas. No caso de aprovação, e depois de depositado o instrumento de ratificação, **passa a vigor como Lei Nacional através de DECRETO EXECUTIVO**.

Denúncia: forma de **deixar de aplicar uma CONVENÇÃO ratificada**.

RECOMENDAÇÕES: Sugerem normas a serem adotadas pelos Estados-membros que tem a obrigação de submetê-la a autoridade competente nacional, para que esta opte em transformá-la em lei ou não.

RESOLUÇÕES: **NÃO** impõem qualquer obrigação, simplesmente sugerem apoio, estudos, programas.

b) **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

→ É responsável pela **parte administrativa** em forma colegiada, também **paritária**.

c) **REPARTIÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

→ É a **secretaria técnico-administrativa** da **OIT**, onde são realizados estudos, programas de apoio técnico a países membros, publicações de periódicos, etc.

20.3. CONVENÇÃO Nº 81 DA OIT

→ Convocada em Genebra pelo **Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho** e aí se tendo reunido em 19/06/1947, em sua 30ª sessão, depois de **adotar diversas disposições relativas à inspeção do trabalho na indústria e no comércio**, e depois de decidir que essas proposições tomariam a forma de uma **CONVENÇÃO INTERNACIONAL**, adota, no dia 01/07/1947, a **CONVENÇÃO SOBRE A INSPEÇÃO DO TRABALHO** de 1947.

→ Embora a carreira de **Inspetor do Trabalho** tenha sido criada em 1944, apenas após a promulgação da **Convenção n.º 81** em 1947 é que surge o **Regulamento da Inspeção do Trabalho**, que estrutura as carreiras dos **Agentes da Inspeção do Trabalho** nas diversas especialidades - **Fiscal do Trabalho, Médico do Trabalho, Engenheiro e Assistente Social**, e *estabelece normas de inspeção*.

→ Em 1971 o Brasil **DENUNCIOU** a **Convenção n.º 81**, devido principalmente ao artigo 6.º, *que estabelece que o estatuto do funcionalismo deve garantir a estabilidade do pessoal da inspeção e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida*, além do parágrafo 2, do artigo 11.º, *que prevê a indenização de todas as despesas acessórias dos inspetores do trabalho, necessárias ao exercício de suas funções*.

→ Em 1987, a **CONVENÇÃO Nº 81** foi **re-ratificada**, com a publicação do Decreto n.º 95461.

- A **Convenção nº 81 da OIT** tem por finalidade **FOMENTAR A NEGOCIAÇÃO COLETIVA como o melhor caminho para a composição entre os interesses divergentes do capital e do trabalho.**
- Para a **OIT**, as **negociações coletivas** REFLETEM OS INTERESSES ESSENCIAIS DAS PARTES CONTRATANTES. São consideradas uma técnica superior às demais enquanto meio de regerem a atividade econômica, de dirigir organizações complexas, de fixar salários e demais condições de trabalho e de compor as relações de trabalho.

INSPEÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA e NO COMÉRCIO

- O sistema de **INSPEÇÃO DE TRABALHO** nos estabelecimentos industriais e comerciais **se aplicará a todos os estabelecimentos** para os quais os inspetores de trabalho estão encarregados de assegurar a aplicação das disposições legais **relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da profissão.**
- O sistema de **INSPEÇÃO DE TRABALHO** será encarregado:
- a) de **assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores** no exercício de sua profissão, tais como:
 - I. **as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar,**
 - II. **ao emprego das crianças e dos adolescentes**
 - III. **e a outras matérias conexas**
 - b) de **fornecer informações e conselhos técnicos** aos empregadores e trabalhadores **sobre os meios mais eficazes de observar as disposições legais;**
 - c) de **levar ao conhecimento da autoridade competente** as DEFICIÊNCIAS OU OS ABUSOS que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existentes.

Art. 6º - O pessoal da inspeção será COMPOSTO DE FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS cujo estatuto e condições de serviço **lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida.**

- Os **INSPETORES DE TRABALHO** serão **autorizados a providenciar** medidas destinadas a eliminar defeitos encontrados em uma instalação, uma organização ou em métodos de trabalho **que eles tenham motivos razoáveis para considerar como ameaça à saúde ou à segurança dos trabalhadores.**
- A fim de estarem aptos a provocar essas medidas, **os inspetores terão o direito**, ressalvado qualquer recurso judiciário ou administrativo que possa prever a legislação nacional, **de ordenar ou de fazer ordenar:**

- a) **que sejam feitas nas instalações**, dentro de um prazo fixo, **as modificações necessárias** a assegurar a aplicação estrita das disposições legais concernentes à saúde e segurança dos trabalhadores;
- b) **que sejam tomadas imediatamente medidas executivas no caso de perigo iminente para a saúde e a segurança dos trabalhadores.**

21. CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

(Lei 9601/98)

- O novo contrato de trabalho por prazo **determinado incentiva a criação de novos empregos** (pelo menos teoricamente), **traz redução nos encargos sociais e, conseqüentemente, nos seus custos.**
- Outro aspecto positivo foi a **criação do banco de horas**: *a empresa poderá negociar e utilizá-lo, em momento oportuno, quando ocorrer incremento na produção.*
- **Este contrato**, é diferenciado dos demais, uma vez que **possui regras próprias, DEPENDENDO INTEIRAMENTE DE NEGOCIAÇÃO. Só pode ser implantado com a anuência do Sindicato dos Empregados, DEVENDO ser firmado através de convenção ou acordo coletivo de trabalho e TEM DE HAVER ACRÉSCIMO NO NÚMERO DE EMPREGADOS.**
- **Características do novo contrato:**
 - a) **possui regras próprias;**
 - b) **a lei não estipula duração mínima;**
 - c) **benefícios, encargos sociais reduzidos** (50% do percentual vigente);
 - d) **FGTS, 2%, sem direito a multa;**
 - e) **indenização:** fica a cargo do que é convencionado entre as partes.
- O **CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO NÃO É trabalho temporário**
- O **contrato de trabalho temporário** previsto na Lei n.º 6.019/74 é usado para atender a **necessidade transitória de substituição de pessoal**

regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviço, sempre contratado por meio de uma outra empresa especializada (a empresa de trabalho temporário).

21.1. PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

Prazo Máximo - **2 anos**. Para contratos de experiência é de **90 dias**.

Forma - deve ser ***sempre por escrito***

Prorrogação - **permitida 1 só vez**, respeitando os prazos máximos (2 anos / 90 dias);

Sucessão de Contratos - deve existir entre 2 contratos sucessivos um **prazo mínimo de 6 (seis) meses** para não se configurar em um Contrato com Prazo Indeterminado.

Terminação - Ex. Um contrato é firmado por tempo determinado com prazo de duração de 1 ano. O empregador demite o empregado com 7 meses. Ele deve indenizar o empregado, com aviso prévio, no valor correspondente a 50 % do valor que o empregado deveria receber até o final do contrato. Caso seja o empregado que rescindir o contrato antes do término, o mesmo deverá indenizar o empregador nos mesmos moldes anteriores. Se existir uma Clausula Assecuratória de Direito Recíproco de Rescisão - funciona como se o contrato fosse por tempo indeterminado.

NAS HIPÓTESES DA LEI 9601/98 →

- Havendo acordo coletivo ou convenção coletiva autorizando, é possível a contratação por **prazo determinado em qualquer hipótese**;
- **Não se aplicam →**
 - **art. 451, CLT = a prorrogação é livre;**
Art.451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.
 - **art. 452, CLT = a sucessão é livre;**
Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização
 - **art. 479 e 480 CLT = a terminação é livre;**
Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480. *Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.*

§ 1º. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições

Estabilidades provisórias: são garantidas durante a vigência do Contrato;

Redução de alíquotas: na ordem de 50 % para as contribuições p/ 3ºs. (SESI, SENAC, SESC, SENAT) e de 2 % para o FGTS. O FGTS para aprendiz é de 2%;

Nº de empregados contratados: com base nesta Lei deve obedecer ao disposto no art. 3º da Lei; X – média aritmética de empregados nos últimos 6 meses.

I – média até 49 empregados - 50 % dos empregados

II - média de 50 até 199 empregados - 35 % dos empregados

III – média acima de 200 empregados - 20 % dos empregados

22. MICROEMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE

MICROEMPRESA: receita bruta anual NÃO SUPERIOR a R\$ 244.000,00 (base julho/2002)

EMPRESA DE PEQUENO PORTE: receita bruta anual superior a R\$ 244.001,00 e inferior a R\$ 1.200.000,00 (base julho/2002)

→ A estas pessoas jurídicas, a lei estabelece uma série de benefícios. Todavia, estes **benefícios serão deferidos SE**, na **sociedade em questão**, **houver participação de pessoa física domiciliada no exterior ou de outra pessoa jurídica**, ou mesmo se **houver participação de pessoa física que seja titular de firma**

mercantil individual ou sócia de outra empresa que receba tratamento jurídico diferenciado na forma da lei em questão, salvo se a participação não for superior a 10 % do capital social de outra empresa.

- o empregador, proprietário de microempresa ou empresa de pequeno porte, **ficará liberado do cumprimento dos seguintes deveres:**

QUA	Quadro de horário;	(art. 74 CLT)
R	Relação de empregados;	(art. 360 CLT)
A	Anotação das férias nas fichas de registro;	(art. 135 CLT)
CO	Contratação de aprendizes;	(art. 429 CLT)
L	Livro “Inspeção do Trabalho”	(art. 628 CLT)

- Sem prejuízo de sua ação específica, **as fiscalizações trabalhista e previdenciária prestarão, PRIORITARIAMENTE, ORIENTAÇÃO** à microempresa e à empresa de pequeno porte.

- No que se refere à **fiscalização trabalhista**, será observado o critério da **dupla visita** para lavratura de autos de infração, **SALVO quando for constatada infração por falta de registro de empregado, ou anotação da CTPS, ou ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.**

23. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS

- A participação nos lucros, ou resultados, **É DESVINCULADA** da remuneração.

- Para que possa ocorrer a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas, **devem ser obedecidas algumas formalidades** elencadas pela lei nº 10101/2000, nos seguintes termos:
- A **participação nos lucros ou resultados** SERÁ OBJETO DE NEGOCIAÇÃO ENTRE A EMPRESA E SEUS EMPREGADOS, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, **escolhidos pelas partes de comum acordo**:
 - I - **comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante** indicado pelo **sindicato da respectiva categoria**;
 - II - **convenção ou acordo coletivo**;
- dos instrumentos decorrentes da negociação **deverão constar regras claras e objetivas** quanto à **fixação dos direitos substantivos da participação** e das **regras adjetivas**, inclusive **mecanismos de aferição** das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, **periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo**, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:
 - a) **índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa**;
 - b) **programas de metas, resultados e prazos, PACTUADOS PREVIAMENTE**;
- O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade funcional dos trabalhadores.
- NÃO SE EQUIPARA A EMPRESA, para os fins da Lei 10.101/2000:
 - 1. **a pessoa física**;
 - 2. **a entidade sem fins lucrativos** que, cumulativamente:
 - a) **não distribua resultados**, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;
 - b) **aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País**;
 - c) **destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público**, em caso de encerramento de suas atividades;
 - d) **mantenha escrituração contábil** capaz de comprovar observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

FIM